

CCNL CONCIA PELLI E CUOIO

tra **Federconcia Italia**
(Federazione Nazionale Industria Conciaria Italiana)

e **Confial**
(Confederazione Italiana Autonomia Lavoratori)



**PER I DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI
DIPENDENTI DEL SETTORE CONCIA, PELLI, CUOIO E FILIERA
decorrenza dal 01/09/2021 al 31/08/2024**



FEDERCONCIA
ITALIA®



**FEDERCONCIA ITALIA, FEDERDAT e UNSIC
CONFIAL - Federazione Settore Manifatturiero
FISMIC - CONFISAL e FLAI TS**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dirigenti, Quadri, Impiegati ed Operai Dipendenti del Settore

CONCIA PELLI e CUOIO

Esemplificazioni dell'ambito di applicazione:

- 1) Aziende Conciarie
- 2) Aziende che effettuano la lavorazione delle pelli, delle pellicce, del cuoio e la lavorazione/produzione di accessori e componenti per manufatti
- 3) Aziende che producono attrezzature, utensili e/o macchinari inerenti tutte le lavorazioni delle pelli
- 4) Aziende che producono e/o commercializzano, in via prevalente od esclusiva, prodotti chimici utilizzati nelle lavorazioni delle pelli
- 5) Aziende che, in via prevalente, commercializzano pelli, pellicce o prodotti in cuoio
- 6) Aziende che, in via prevalente, erogano servizi alle Aziende della filiera Concia, pelli e cuoio

Arzignano - Vicenza, 31 Agosto 2021.

Il presente CCNL ha validità dal 1° Settembre 2021 al 31 Agosto 2024.

Indice del CCNL da pagina 382

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l’inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all’Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

Stampa Ufficiale del CCNL

La presente versione di stampa è comprensiva delle modifiche ed aggiornamenti concordati tra tutte le Parti sottoscrittrici il CCNL fino al 31/12/2021.

Ai sensi dell’art. 6, il presente testo contrattuale è nuovamente depositato presso il CNEL (cod. Contratto B104), quale testo esclusivo per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi. Tale Testo Ufficiale farà fede in caso di controversie, anche con le integrazioni che interverranno a seguito delle interpretazioni contrattuali emesse dalla competente Commissione Bilaterale e pubblicate nei siti di riferimento delle Parti sottoscrittrici.

Parti Sottoscrittrici

Le Parti sottoscrittrici questo testo contrattuale concordano di favorire l’adesione di altre Parti Datoriali e Sindacali, con parità di diritti e di doveri rispetto ai primi Sottoscrittori.

Allo scopo, a fronte della domanda della Parte interessata alla sottoscrizione, le Parti già Sottoscrittrici, all’unanimità, ne approveranno lo status di Sottoscrittore o ne delibereranno motivata reiezione.

Quanto precede, con l’obiettivo di estendere al massimo le articolazioni di rappresentanza contrattuale.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **31 Agosto 2021**, in Arzignano (VI), presso la Sede FEDERCONCIA Italia si sono incontrati:

➤ **FEDERCONCIA Italia**, rappresentata dal Presidente Nazionale Franco Ravazzolo, dalla Delegazione Benetti Gianluca, Benetti Lucia, Chemello Maurizio, Dalla Barba Stefania, Domirti Giancarlo, Gecchele Paolo, Marchetto Guido, Marchetto Marco, Mastrotto Adriano, Santacà Elia, Sartori Massimo, Sgaggero Giuseppe, Stanghellini Angelino;

e

➤ **CONFIAL - Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori, - Federazione Settore Manifatturiero**, rappresentata dal Segretario Generale Benedetto Di Iacovo, assistito dal Responsabile dell'Istituto Studi sul Lavoro Prof. Maurizio Gandolfo Ballistreri e dal Responsabile Provinciale Veneto Victor Ferdinand Nelson, nonché da una delegazione composta da: Barrese Gianluigi, Bellomo Francesco, Carlucci Luciana, Giugliano Aniello, Mantovani Antonio, Mazza Francesco, Piccolo Claudia, Restivo Salvatore, Salamone Mara, Santarsiere Mariano, Scorcìa Pasquale, Tancredi Giovanni e Virardi Cosimo Natale;

(nel seguito i componenti saranno anche solo denominati “Parti”)

per discutere e sottoscrivere il CCNL “Concia, Pelli e Cuoio”.

In date successive altre Parti hanno chiesto di sottoscrivere il presente CCNL, contribuendo a determinare alcune modifiche. Pertanto, in seguito a domanda di sottoscrizione, ritualmente accettata da Federconcia Italia e da Confial, con appositi Protocolli, gli iniziali sottoscrittori del CCNL “*Concia, Pelli e Cuoio*” del 31/08/2021, il 6 dicembre 2021 sono stati così integrati:

per Parti Datoriali:

- **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente Luigi d’Oriano;
- **UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori**, rappresentata dal Presidente Domenico Mamone;

per Parti Sindacali:

- **FISMIC CONFSAL - Federazione Italiana Sindacati Metalmeccanici e Industrie collegate**, rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo;
- **FLAI TS - Federazione Lavoratori Aziende Italiane**, rappresentata dal Segretario Generale Andrea Orlando.

Nel seguito, per brevità, il presente CCNL potrà essere individuato anche solo come “*CCNL*”.

Parti Datoriali Sottoscrittrici il presente CCNL

❖ **FEDERCONCIA Italia**

C.F. 94023390241

Via Cardina, n. 86/A - 36071 Arzignano (VI)

❖ **FEDERDAT - Confederazione Generale Europea Datoriale**

C.F. 97792140010

Corso Enrico Tazzoli, n. 235 (int. 3A) - 10137 TORINO

❖ **UNSIK - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori**

C.F. 91030090129

Via Angelo Bargoni, n. 78 - 10153 ROMA

Parti Sindacali Sottoscrittrici il presente CCNL

❖ **CONFIAL: Confederazione Italiana Autonomi Lavoratori**

C.F. 12300041006

Via Angelo Bargoni, n. 78 - 00153 ROMA

❖ **FISMIC CONFSAL: Federazione Italiana Sindacati
Metalmeccanici e Industrie collegate**

C.F. 80088140019

Via Delle Case Rosse, n. 23 - 00131 ROMA

❖ **FLAI TS - Federazione Lavoratori Aziende Italiane**

Via Dott. Ercole Ferrario, n. 16 - 21013 Gallarate (VA)

... *Introduzione al Settore* ...

LA CONCIA DELLE PELLI

La concia della pelle è sicuramente una delle più antiche attività dell'uomo.

Fin dalle origini, l'uomo ha capito che la pelle degli animali che cacciava non doveva essere scartata, ma lavorandola poteva essere usata. Naturalmente il processo conciario ha poi subito molti cambiamenti, soprattutto dal Novecento, secolo in cui l'industrializzazione ed i nuovi macchinari hanno permesso uno sviluppo nella ricerca di prodotti specifici e nelle macchine utili alla concia ed alla rifinitura.

La pelle, scarto dell'industria alimentare, viene così “riciclata” dalle concerie e lavorata in modo tale da renderla materiale “nobile” e alla moda.

Questo processo, oltre all'abilità degli addetti, richiede anche macchinari sempre più all'avanguardia ed una ricerca continua.

Lavorazioni delle pelli tra tradizione, sostenibilità e innovazione

Le tecniche di concia “storiche” erano molto inquinanti ma ora, grazie allo sviluppo della tecnologia e dell'innovazione, conciare le pelli è diventata un'attività rispettosa ed attenta all'ambiente.

In tutte le fasi del ciclo produttivo sono stati introdotti sistemi per l'utilizzo intelligente delle risorse naturali e dei rifiuti prodotti, sempre con riguardo all'ambiente di lavoro e alla salute dei dipendenti.

La Sostenibilità deve essere anche la continua ricerca di soluzioni innovative a favore dell'ambiente, delle persone che vi lavorano e, quindi, delle generazioni future.

Il processo produttivo conciario può essere sostanzialmente diviso in diverse fasi:

1. Riviera

Si effettuano tutti i trattamenti che preparano la pelle a ricevere le sostanze concianti.

2. Concia e riconcia

Trattamento con gli agenti concianti effettuato in bottale, seguito dalle operazioni di pressatura, spaccatura e rasatura: la pelle conciata prende il nome di “wet blue”.

3. Riconcia

Lavorazioni di riconcia, tintura e ingrasso, che rendono le pelli vivide, consistenti e morbide.

4. Asciugatura

Durante la fase dell’asciugaggio, avviene l’eliminazione dell’acqua in eccesso, a questo punto le pelli vengono chiamate “pelli in crust”.

5. Rifinizione

Con essa si alternano operazioni di spruzzatura di pigmenti e altri prodotti necessari a rendere le pelli morbide e lucenti.

6. Selezione

Le pelli finite sono selezionate singolarmente, a cura di operatori specializzati, misurate e infine destinate ai diversi mercati, dall’arredamento alla calzatura, dall’abbigliamento alla pelletteria.

7. Controllo finale qualità

Prima di inviare le pelli al cliente, queste vengono sottoposte ad un controllo finale delle qualità ed a dei test di laboratorio.

LAVORAZIONI DELLE PELLI

Le lavorazioni della pelle e del cuoio hanno ancora oggi una componente artigianale nelle quali l’abilità e la manualità degli operatori sono ciò che rende la pelle ed il cuoio materiali unici e pregiati dagli usi più disparati.

Un’alternativa di sistema

L’attuale sistema sindacale prevalente, dopo aver sempre respinto le regolamentazioni ex art. 39 della Costituzione, oggi invoca norme legali sostanzialmente a garanzia dello *status quo*, ed in tal senso sono abbastanza allineate le proposte delle stesse interpretazioni giurisprudenziali fino ad oggi formulate.

La “Rappresentanza” privilegiava solo un generico numero degli iscritti al Sindacato o all’Associazione Datoriale. Ora, si invoca la loro verifica tramite i codici INPS che, in realtà, rilevano solo se stessi, mancando un rapporto necessario tra codice e CCNL effettivamente applicato.

Gli altri cosiddetti “parametri esterni”, quali il numero delle vertenze, delle assistenze, la quantità degli scioperi proclamati ed altri simili, sono funzionali a determinare l’indice di litigiosità, non certo quello di rappresentanza.

Il nostro CCNL si pone, quanto al metodo, in una prospettiva assolutamente nuova, giuste tutte le forme tradizionali di iscrizione delle Parti alle rispettive Associazioni Datoriali e Sindacali e di tutela dei reciproci interessi.

Infatti, in modo assolutamente sostanziale, il CCNL pone al primo piano la Contrattazione Aziendale, cosiddetta di Secondo Livello, che vede attori l’Azienda ed i propri Lavoratori, quali unici soggetti con l’effettiva conoscenza dei problemi presenti e delle possibilità esistenti, perciò in grado di trovare le migliori condizioni nella situazione concreta in cui si trovino ad operare.

In questo Contratto, si perde così la dimensione ideologica, a favore di quella sindacale in senso stretto; la dimensione verticistica a favore di quella di base; la presunzione di interessi e convenienze astratte, a favore della concreta verifica degli uni e delle altre.

Tale “rivoluzione”, oggi è possibile per due ragioni: la prima, è l’avvenuta caduta delle ideologie politiche e sindacali di riferimento; la seconda, è

l'avvenuto esteso passaggio di competenze apicali dai Datori di lavoro agli stessi Lavoratori e, quindi, la possibilità di concreta realizzazione di principi di *corresponsabilità*.

Pertanto, con realismo, questo CCNL applica principi nuovi che si concretano in un'estesa corresponsabilità, anche gestionale tra Azienda e Lavoratori, nella previsione di partecipazione agli utili aziendali da parte dei Lavoratori, nella diffusione di Accordi aziendali di secondo livello e, conseguentemente, di quote retributive condizionate e variabili; nella previsione che il CCNL sia “cedevole” rispetto agli Accordi di secondo livello, applicando così il principio di sussidiarietà; nell'estensione del Welfare, sia contrattuale che aziendale; nell'ordinaria verifica degli Accordi aziendali mediante Referendum.

Ovviamente, questa “alternativa di sistema”, quanto a realizzazione, è *in itinere*, ma le Parti sottoscrittrici il CCNL intendono fare ogni sforzo per la sua estesa e concreta applicazione.

Con tali premesse, si manifesta così l'assurdità di applicare criteri di rappresentanza esterni e totalmente estranei al sistema da noi scelto, essendo essi applicabili solo in un contesto ideale ed operativo che ci è estraneo.

PRINCIPI CONTRATTUALI

1) RETRIBUZIONI

Le Parti, ritenendo che le forme di partecipazione dei Lavoratori e di responsabile cogestione nell’Impresa siano fondamentali per il successo delle Imprese e del Lavoro, hanno previsto salari tabellari che rendano possibili nuove e più responsabili forme retributive, quali:

- il sistema premiale aziendale per obiettivi;
- lo sviluppo del Welfare;
- l’ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità del lavoro;
- adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario;
- lo sviluppo delle forme di partecipazione dei Lavoratori agli utili aziendali.

Quanto precede si somma alle previste “*Indennità Mensile di Mancata Contrattazione*” (obbligatoriamente dovuta quando non vi sia una previsione collettiva di sistema premiale aziendale) ed agli “*Elementi Perequativi Regionali*”, che hanno lo scopo di avvicinare tra loro i poteri di acquisto regionali delle retribuzioni, in modo che i Lavoratori siano tendenzialmente in grado di accedere, a parità di livello contrattuale, ai medesimi beni e servizi in tutte le Regioni.

Pertanto, con questo CCNL, si è dato corpo al nostro dichiarato obiettivo di contenere i minimi delle retribuzioni contrattuali al solo fine di sviluppare strumenti innovativi atti a garantire, aziendalmente e nel tempo, retribuzioni equivalenti o più interessanti degli stessi sistemi concorrenti, con piena soddisfazione di entrambe le Parti Aziendali.

2) CCNL EUROPEO

L’Europa, con il Quadro Europeo delle Qualifiche (“E.Q.F.”), ha fatto una proposta coerente con i principi che informano l’Unione, e le Parti sottoscrittrici di questo CCNL hanno sviluppato i contenuti professionali e i parametri retributivi in modo conforme, nella forma e nella sostanza, all’ultima versione del sistema E.Q.F.

Per quanto precede, le Parti consigliano di verificare l'inquadramento del Personale in modo che il livello e la retribuzione siano effettivamente quelli contrattualmente previsti per le mansioni svolte.

3) COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI NELLA GESTIONE DELL'IMPRESA

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, la dilatazione planetaria dei mercati e della concorrenza, impongono, per lo sviluppo delle attività, nuove e concrete forme di collaborazione e responsabilità tra l'Impresa ed i propri Dipendenti.

Oggi le funzioni specialistiche aziendali, così rilevanti ai fini del successo dell'attività, sono prevalentemente patrimonio dei dipendenti che, per questo, di fatto già concorrono in modo decisivo alla definizione delle scelte strategiche aziendali.

Inoltre, l'elevato patrimonio tecnologico, oggi necessariamente residente nelle aziende e la sua veloce obsolescenza, determinano un continuo e crescente fabbisogno di nuove competenze che ha rimodulato i rapporti gestionali all'interno delle aziende, attenuando l'originaria esclusiva predominanza del potere gestionale dell'Imprenditore.

Pertanto, la riduzione delle “distanze gestionali”, anche tenendo conto delle perduranti differenti responsabilità dell'Imprenditore rispetto al Lavoratore subordinato, porta come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei processi, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra l'Imprenditore ed i suoi Collaboratori.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (... *la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende ...*) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro. Per la disciplina di dettaglio, si rinvia all'art. 293.

4) SUSSIDIARIETÀ

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare aziendale*. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, proporzionato agli Indici Regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto, a parità di retribuzione nominale;
- d) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche i sussidi premorienza, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

5) SCELTE RETRIBUTIVE E NORMATIVE

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul Lavoro oneri previdenziali

molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Così, mentre cresce a dismisura la platea di quanti non contribuiscono al bene comune, ma sono destinatari di numerosi e gratuiti benefici, il Lavoratore italiano, pur con un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell’Iva, delle accise, dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni e dei prezzi amministrati, può acquisire nettamente meno beni e servizi dei nostri vicini competitori.

Per questo, le Parti hanno ritenuto che le retribuzioni complessivamente dovute al Lavoratore debbano essere salvaguardate anche nel loro sviluppo, ma hanno anche concordato sull’opportunità di contenere gli istituti di nicchia, riguardanti cioè pochi Lavoratori, che sono “disturbanti” nell’organizzazione del lavoro e che più facilmente potrebbero prestarsi ad abusi, già monetizzandoli mensilmente, nei loro valori medi, quali componenti della retribuzione contrattualmente dovuta.

Tale scelta tiene anche conto del fatto che, nei Contratti Collettivi di Lavoro “storici”, i miglioramenti normativi hanno avuto origine e giustificazione in un periodo di sviluppo variabile ma sempre positivo, mentre l’attuale situazione è, ormai, di consolidata recessione.

6) PREMI DI RISULTATO

Il Titolo LVI del presente CCNL prevede la regolamentazione contrattuale sui Premi di Risultato. Essi sono distinti dalla partecipazione agli utili, che sono un beneficio correlato ai risultati di esercizio, con portata applicativa pluriennale.

Il Premio di Risultato ha, invece, lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. “*colli di bottiglia*”); di orientare l’impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell’attività in particolari settori o periodi; di premiare l’efficienza in aree aziendali critiche.

7) PARTECIPAZIONE AGLI UTILI D’IMPRESA

Incoraggiate dalle previsioni legali sull’argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti hanno individuato nella partecipazione agli utili d’impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest’ultima determina anche sui risultati economici.

La relativa disciplina è così regolamentata al Titolo LVII del CCNL.

8) WELFARE CONTRATTUALE E AZIENDALE

Le Parti concordano sull’opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, estensione dell’obbligatorio *Welfare Contrattuale*, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all’Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale.

9) PROGRESSIVITÀ

Per la novità dell’impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazioni di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell’esercizio dalla singola realtà aziendale.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d’incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all’evoluzione che vi sarà dell’Indice IPCA del costo della vita.

10) ESEMPLIFICAZIONI E INTERPRETAZIONI: EFFICACIA

Le Parti riconoscono la difficoltà di rendere sempre univoca l’interpretazione del Testo contrattuale.

Perciò esse continueranno a raccogliere, attraverso l’Organismo Bilaterale, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende che applicano il presente CCNL, oltre a quelle degli Operatori (*Consulenti del Lavoro, Società di Software paghe ecc.*), predisponendo sollecitamente le Interpretazioni e le eventuali integrazioni o modifiche necessarie.

Inoltre, per favorire la comprensione dell’articolato, le Parti concordano d’inserire nel Testo contrattuale in *caratteri corsivi* alcune premesse particolari, esemplificazioni, definizioni o note esplicative ed applicative.

Nel caso si rilevasse una dicitura contrattualmente imprecisa, le Parti, per il tramite dell’apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d’Interpretazione Autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite *in corsivo* nel Testo contrattuale successivamente editato nel sito dell’Ente Bilaterale e/o delle Parti, subito alla fine dell’articolo cui si riferiscono.

Solo con la pubblicazione dell’Interpretazione, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione nel sito dell’Ente Bilaterale di riferimento.

11) DINAMICITÀ, PARTECIPAZIONE E FORMAZIONE DEL CCNL

I Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un’interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previste al punto che precede, oppure origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.

I Lavoratori potranno attivamente partecipare, per il tramite delle rispettive RSA/RST, alla discussione e stesura degli Accordi Aziendali di Secondo livello, realizzando così un modello di democrazia sindacale diretta.

12) DEROGABILITÀ

Le Parti confermano che, in determinate situazioni di crisi occupazionale territoriale e/o settoriale, al fine d’ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, si potrà derogare anche *in peius* rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali. Nel caso eccezionale di deroghe *in peius*, gli obiettivi e i sacrifici dovranno essere dichiarati in modo formale, essere concordati e programmati per tempi definiti, indicando con chiarezza le salvaguardie che li giustificano, tutto ciò nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

Poiché la responsabilità del lavoro è comune e comprende sia il Datore che i Lavoratori nel loro complesso, gli eventuali Accordi *in peius*, per essere pienamente efficaci, dovranno essere confermati da apposito Referendum.

13) REFERENDUM AZIENDALE

Il Referendum Aziendale, assicura la verifica degli Accordi di Secondo Livello discussi e sottoscritti dalla RSA/RST e dal Datore, con esercizio di responsabile democrazia sindacale diretta. Anche in attuazione dell’art. 21 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), il Referendum è dettagliatamente regolato dal Titolo **LIV** del presente CCNL.

14) PARITÀ DI GENERE

Le Parti riconoscono l’importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l’assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ogniquale volta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

15) ENTE BILATERALE - CERTIFICAZIONI

Le Parti, nel Titolo LXII definiscono le competenze dell’Ente Bilaterale Nazionale (e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione) e demandano ad esso la dettagliata regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali, non esaustivamente compresi nel presente CCNL, pur facendo essi parte integrante delle controprestazioni complessivamente dovute al Lavoratore. Inoltre, l’Ente Bilaterale,

direttamente o tramite i suoi Organismi Tecnici, a domanda, certifica i Contratti di Secondo livello, i Contratti d'appalto, gli Allineamenti Contrattuali e, in genere, quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.

16)ERMENEUTICA CONTRATTUALE

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli.

I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione, mediante l'emissione di Parere.

17)CONCLUSIONI

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare aziendale*.

Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con Organizzazioni sindacali e Associazioni Datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente CCNL, purché esse operino in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di **sussidiarietà**, **partecipazione**, **regionalismo**, **solidarietà** e **flessibilità**, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la **massima occupazione**.

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta**, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, **il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole** necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto.

Tale livello minimo sarà, normalmente, **integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.**

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo che, qualora la Contrattazione di Secondo livello non fosse operante, si dovrà riconoscere ai Lavoratori un importo mensile a titolo di “*Indennità Mensile di Mancata Contrattazione*”, che cesserà solo in caso di Accordo di Secondo livello.

Resta però inteso che, qualora il costo dei benefici di Secondo livello fosse inferiore al costo dell’Indennità sostitutiva, l’Accordo, per essere applicabile, dovrà essere sottoposto a Referendum ed approvato almeno dalla maggioranza assoluta dei Lavoratori che hanno partecipato al Referendum stesso.

TITOLO I

Aspetti ed Ambiti applicativi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti, Quadri, Impiegati ed Operai Dipendenti delle Aziende “Concia, Pelli e Cuoio”

Art. 1 - Ambito applicativo (esemplificazioni integrate) - Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle Aziende del Settore Concia, Pelli e Cuoio che, nelle diverse forme societarie, a titolo esemplificativo, operano negli ambiti di seguito precisati, con la riserva che, qualora emergessero aree applicative particolari, vi potrà anche essere un rinnovo anticipato per il relativo ambito con la sottoscrizione di uno specifico CCNL. A titolo esemplificativo, il presente CCNL si applica ai dipendenti di:

- 1) Aziende Conciarie;
- 2) Aziende che effettuano la lavorazione delle pelli, delle pellicce, del cuoio e la lavorazione/produzione di accessori e componenti per manufatti (calzature, borse, articoli di pellicceria, sellerie ecc.);
- 3) Aziende che producono attrezzature, utensili e/o macchinari inerenti tutte le lavorazioni delle pelli;
- 4) Aziende che producono e/o commercializzano, in via prevalente od esclusiva, prodotti chimici utilizzati nelle lavorazioni delle pelli
- 5) Aziende che, in via prevalente, commercializzano pelli, pellicce o prodotti in cuoio;
- 6) Aziende che, in via prevalente, erogano servizi alle Aziende della filiera Concia, pelli e cuoio;

Norma applicativa del CCNL comune a tutti gli ambiti contrattuali

A norma dell'art. 2070 c.c., l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del Contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.

Ciò premesso, quando l'attività aziendale è “unica”, l'inquadramento contrattuale sarà determinato da tale attività, secondo le descrizioni enunciate per i seguenti ambiti.

In caso di attività plurime, l'individuazione del CCNL da applicare sarà effettuata con riguardo all'attività prevista dal CCNL rispetto a quella prevalentemente esercitata dal Datore di lavoro.

Infine, nel caso in cui nella medesima Azienda vi fossero significative attività autonome, distinte, e non accessorie all'attività prevalente, il Datore di lavoro potrà anche applicare CCNL diversi, corrispondenti alle specifiche distinte attività.

Per l'attuazione dei criteri di appartenenza contrattuale di cui sopra, resta inteso che:

- 1) *per “attività” s'intende quella principalmente svolta in un'unità aziendale autonoma (tecnica, produttiva, commerciale ecc.);*

- 2) *nell'ambito aziendale, si considera “autonoma” un'attività che non è destinata a concorrere al prevalente ciclo produttivo di beni o servizi dell'azienda o vi concorra in modo trascurabile o quale fornitore “esterno”;*
- 3) *si considera “prevalente” rispetto a ciascuna attività autonoma, quella alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori in concorso alla maggiore incidenza sul fatturato complessivo. Nei casi di più di due attività, la prevalenza sarà determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti, in concorso al rispettivo fatturato;*
- 4) *nell'ambito di una stessa unità produttiva saranno normalmente applicate le norme di un solo CCNL in base al criterio della prevalenza, salvo che per un'eventuale attività autonoma (vedasi precedente punto 2).*

In caso di eventuali dubbi applicativi o per la risoluzione di contestazioni sul CCNL applicabile, le Parti interessate potranno attivare il servizio d'Interpretazione Contrattuale della Commissione Bilaterale Nazionale che emetterà parere vincolante, secondo le previsioni del sistema contrattuale.

Qualora nell'ambito di un'unità produttiva, per innovazioni di carattere tecnologico o per variazioni di programmi produttivi, dovesse modificarsi il numero dei lavoratori, che ha determinato la prevalenza ai fini dell'inquadramento dell'attività in un determinato settore contrattuale, le Parti Aziendali s'incontreranno per esaminare la situazione e, nel caso, adeguare l'applicazione del CCNL “prevalente”.

TITOLO II

IL CCNL “Concia, Pelli e Cuoi”

Art. 2 - Aspetti generali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, le condizioni minime (derogabili a miglior favore per i Lavoratori o *in peius* solo con Accordi di Secondo livello approvati mediante Referendum), che regolano i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra le Aziende rientranti nell'ambito di applicazione del presente CCNL e tutto il relativo Personale Dipendente (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai).

Il presente CCNL richiama o disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro e/o di collaborazione: quelli speciali a carattere formativo, quale l'Apprendistato; quelli atipici degli Addetti occupati con le diverse forme d'impiego, quali i Co.Co.Co. e quelli formativi e propedeutici all'assunzione, quali lo Stage o Tirocinio e il Contratto di Stabilizzazione.

L'applicazione del presente CCNL, a qualsiasi titolo avvenuta, obbliga le Parti aziendali al suo integrale rispetto e, in particolare, salvo temporanee, motivate ed eccezionali deroghe *in peius*, entro i termini di decadenza, è impregiudicato il diritto dei Lavoratori di usufruire di tutti i benefici e diritti contrattualmente previsti.

Il predetto principio si applica anche nei casi di applicazione contrattuale *di fatto* o di sostanziale mera trasposizione del presente testo contrattuale, da chiunque effettuata.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, salvo che a favore del Dipendente, **non se ne ammette applicazione parziale**, tranne che per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo livello, come previsto al punto 12) (*Derogabilità*) della Premessa Contrattuale o al punto 14) dell’art. 275 del presente CCNL.

Pertanto, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo contrattuale di corresponsione del *Welfare Contrattuale* (Titolo XLVIII) e di adesione all’Ente Bilaterale di riferimento al fine di garantire ai Lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti.

Infatti, sono parte integrante del presente Contratto anche le prestazioni erogate dall’Ente Bilaterale, anche attraverso convenzioni, le quali comprendono l’Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, il sostegno economico in caso di decesso a qualsiasi causa dovuta o d’invalidità permanente per infortunio professionale o extraprofessionale del Lavoratore, i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti, l’accesso ad un Fondo Interprofessionale, agli Istituti di Solidarietà e alla Previdenza Integrativa, l’accesso alle prestazioni dell’Organismo Paritetico Nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I contributi dovuti all’Ente Bilaterale comprendono anche il ristoro dei costi del sistema contrattuale applicato e per tutti i servizi resi ai Lavoratori, che fanno parte del trattamento economico complessivo contrattualmente dovuto. Inoltre, in caso d’omissione dei versamenti previsti, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a riconoscere al Lavoratore le prestazioni contrattuali di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N., di sostegno, assistenziali e sociali, fermo restando il diritto dell’Ente Bilaterale di richiedere il versamento delle quote non ancora versate.

L’applicazione completa del CCNL suppone quindi: il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute; l’iscrizione dell’Azienda a una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici (Federconcia Italia, Federdat, Unsic) o successivamente aderenti, con i versamenti delle previste quote Co.As.Co. e il regolare versamento dei contributi all’Ente Bilaterale di riferimento.

L'applicazione del presente CCNL è inibita alle Aziende che non rispettano tutte le condizioni previste nel presente Titolo.

Ferma restando l'inscindibilità contrattuale di cui sopra, le Parti dichiarano che, con il presente CCNL, non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già riconosciute al Lavoratore che era in forza prima della sua applicazione.

Tali condizioni più favorevoli dovranno essere comunque garantite con apposite voci individuali di compensazione monetaria (*cf. art. 349*) assorbibili o con voci risarcitorie sostitutive di benefici normativi rinunciati, fino alla loro scadenza, fatti salvi eventuali Accordi Collettivi di Secondo livello o Accordi individuali assistiti (punto f., lettera C., art. 10).

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali, nonché l'accesso ai Fondi per la formazione continua erogati dai Fondi Interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto Integrativo di Secondo livello o di erogare la relativa Indennità sostitutiva (I.M.M.C.), fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza del lavoro.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre, per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o Territoriali (RST), si farà riferimento al relativo Accordo Interfederale.

TITOLO III **CCNL: DECORRENZA E DURATA**

Art. 3 - CCNL: Decorrenza e Durata

Il presente Contratto ha validità **dal 1° Settembre 2021 e scadrà il 31 Agosto 2024**, sia per la parte economica che normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della sua scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà piena efficacia solo fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

La proposta di rinnovo (piattaforme contrattuali datoriali o sindacali) dovranno pervenire alle altre Parti almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 4 - CCNL: Clausole di raffreddamento

Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Art. 5 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale

In applicazione al citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, **dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL** dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata “*Indennità di Vacanza Contrattuale*” calcolata nel seguente modo.

Criteri di calcolo dell'Indennità di Vacanza Contrattuale: fatto uguale a 100 l'Indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL da rinnovare (Indice 1), rilevato lo stesso Indice alla fine del mese della data di sua scadenza (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della P.B.N.C.M. moltiplicata per il **70%** (settanta per cento) della differenza, tra l'Indice 1 e l'Indice 2.

Dall'importo risultante, saranno dedotti gli importi eventualmente già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”, così come previsto dal citato Accordo Quadro.

L'Osservatorio Nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale contrattuale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della rinnovata retribuzione prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta per decadenza.

In sede di rinnovo del CCNL, sarà anche definita la compensazione delle eventuali differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione Collettiva, prima di ciascun rinnovo, le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, anche in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di

espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d’acquisto delle retribuzioni.

TITOLO IV

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 6 - CCNL: esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all’originale con le modifiche o integrazioni eventualmente nel frattempo intervenute. Inoltre, nel sito dell’Ente Bilaterale di riferimento sarà editato il **Testo Ufficiale**, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo esso anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi, nonché ai fini dell’applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l’inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione di tutte le Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: *Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro*, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni sottoscrittrici e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, purché regolarmente iscritte all’Ente Bilaterale di riferimento aziendale, potranno liberamente utilizzare il presente Testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art. 7 - CCNL: distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici s’impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di *Software paghe* (Zucchetti, Team System, CentroPaghe, Buffetti, Inaz Paghe, Sistemi, Data Service, Essepaghe ecc.).

Art. 8 - CCNL: distribuzione ai Lavoratori

L’Azienda è tenuta a fornire gratuitamente a ogni singolo Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna.

Inoltre l’Azienda, in attuazione del 1° comma dell’art. 7, L. 300/1970, dovrà esporre, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l’estratto della parte disciplinare del presente CCNL, integrata con le altre eventuali specifiche norme aziendali. Fermo restando quanto precede, in ottica di semplificazione ed informatizzazione delle informazioni, tale distribuzione potrà avvenire anche per via telematica o su supporto informatico.

TITOLO V CCNL: EFFICACIA

Art. 9 - CCNL: Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applichino il presente CCNL e che siano iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti e all’Ente Bilaterale di riferimento, versando le quote previste per ciascun Dipendente.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VI CCNL: DEFINIZIONI

Art. 10 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. “*Trattamento complessivo*”:

È costituito da tutti gli elementi retributivi stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa, oltre alle prestazioni Sanitarie Integrative, i Sussidi ed il *Welfare Contrattuale*. Ai fini del presente CCNL, esso comprende: la P.B.N.C.M., l’Elemento Perequativo Mensile Regionale, gli Aumenti periodici di anzianità, l’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione o gli eventuali benefici della Contrattazione di Secondo livello, le voci previste dal Contratto Individuale quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*per lavoro notturno, festivo, ecc.*), le Indennità correlate alla mansione (*es. mansioni gravose, Indennità Autista/Corriere*), gli

eventuali buoni pasto, indennità o servizi di mensa e/o di trasporto, le prestazioni dovute per il *Welfare Contrattuale*, così come per l’Assistenza Sanitaria Integrativa ed i Sussidi Premorienza/Invalidità.

- b. “**Paga Base Nazionale Conglobata Mensile**” o “**PBNCM**”:
Comprende gli importi lordi mensili della retribuzione contrattualmente definita per la generalità dei Lavoratori nell’apposita Disciplina Speciale del presente CCNL, commisurata alla Categoria e al livello d’inquadramento professionale (art. 180). Essa è già comprensiva anche dell’ex indennità di contingenza e dell’E.D.R. In caso di Tempo Parziale, essa dovrà essere rapportata all’Indice di Prestazione.
- c. “**Elemento Perequativo Mensile Regionale**”:
È un elemento retributivo lordo, aggiuntivo alla P.B.N.C.M. (art. 226), introdotto al fine di recuperare, almeno parzialmente, il differenziale dei diversi Indici Regionali del costo della vita. Esso sarà riconosciuto in funzione della Categoria e del livello professionale d’inquadramento, della Regione di riferimento e, in caso di Tempo Parziale, dovrà essere rapportato all’Indice di Prestazione.
- d. “**Retribuzione Mensile Normale**” o “**RMN**”:
S’intende la retribuzione “fissa” mensile lorda, parametrata all’Indice di Prestazione in caso di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:
- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
 - Elemento Perequativo Mensile Regionale;
 - Aumenti periodici d’anzianità (c.d. *scatti*);
 - Superminimi “*ad personam*”;
 - tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, comunque denominati, che siano mensilmente corrisposti con carattere continuativo e che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite e il T.F.R.
- e. “**Retribuzione Oraria Normale**” o “**RON**”:
Si ottiene dividendo la “*Retribuzione Mensile Normale*” per il Divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a **173** (centosettantatré).
- f. “**Retribuzione Giornaliera Normale**” o “**RGN**”:
Si ottiene dividendo la “*Retribuzione Mensile Normale*” per il Divisore convenzionale giornaliero, che è pari a **26** (ventisei).
- g. “**Retribuzione Media Globale Giornaliera**” o “**RMGG**”:
È la retribuzione lorda che si calcola con i criteri indicati dall’INPS, normalmente pari a 1/26° (*per gli Impiegati*) o 1/30° (*per gli Operai*) dell’Imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei

ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

h. **“Indennità di sostituzione”**

Essa deve essere riconosciuta quando il Lavoratore svolga con continuità, ma senza il criterio di prevalenza, mansioni di qualifica superiore, richieste da esigenze sostitutive (*copertura del servizio in pausa pranzo ecc.*). In tal caso, il Lavoratore manterrà il proprio livello di inquadramento, ma avrà diritto all’Indennità di sostituzione, commisurata alla differenza retributiva tra il livello d’appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

i. **“Retribuzione Mensile di Fatto” o “RMF”:**

S’intende l’importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, periodiche, condizionate e variabili del periodo considerato, quali, ad esempio, oltre alla R.M.N., le seguenti:

- Indennità di Vacanza Contrattuale;
- Indennità Mensile di Mancata Contrattazione o, in alternativa, gli eventuali importi previsti dalla Contrattazione di Secondo livello;
- Indennità correlate alla mansione (*ad esempio: Indennità Autista/Corriere; Indennità di Cassa; Indennità di trasferta, Indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, Indennità Contrattuale Concia ecc.*);
- Retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (*ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.*);
- Eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (*forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario*);
- Integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- Premi (*ad esempio: Premio presenza, di Produttività, di Risultato, Partecipazione agli utili ecc.*);
- Indennità sostitutive (*ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.*).

j. **“Integrazione Mensile Variabile”:**

Ogniqualevolta le Parti stabiliscano in un Contratto Individuale una retribuzione fissa mensile (*per esempio, per dare certezza al Lavoratore di poter affrontare delle spese mensilmente ricorrenti*), si potrà prevedere la voce di “Integrazione Mensile Variabile” quale complemento tra la R.M.F. contrattuale (Retribuzione Mensile di Fatto) spettante e l’importo

mensilmente pattuito. Nel caso di minori retribuzioni contrattualmente dovute (*per trattenute per danni, per sciopero, per multa, sospensione disciplinare, assenze per malattia, mese parzialmente lavorato ecc.*), tali differenze NON saranno compensate dall’Integrazione Mensile Variabile.

Salvo che non sia diversamente precisato nella Lettera di concessione o assunzione, nel mese di liquidazione della Tredicesima Mensilità saranno riconosciute due retribuzioni fisse mensili.

k. “**Divisore Convenzionale**” o “**DC**”:

Orario: **173**, ad esclusione dei Lavoratori discontinui, per i quali il Divisore sarà dato dall’orario settimanale concordato (*massimo 45 ore*), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all’unità (*con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195*). Nel caso di decimale pari a 0,5, l’arrotondamento sarà all’unità inferiore.

Giornaliero: **26**.

l. “**Rimborso spese**”:

S’intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell’Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori del Comune della sede abituale di lavoro, il rimborso delle spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall’Indennità di trasferta con esenzione contributiva e fiscale, nei limiti legalmente previsti, mentre eventuali importi eccedenti faranno parte della R.M.F. Il Rimborso spese, per la sola documentazione contabile, potrà essere contabilizzato e riconosciuto unitamente alla retribuzione mensile dovuta, ma esso non sarà soggetto a contribuzione previdenziale né a prelievo fiscale.

B) Sul Tempo

a. “**Anno Solare**”:

Arco temporale di 365 (trecentosessantacinque) giorni.

b. “**Anno di Calendario**”:

Arco temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

c. “**Giorni di Calendario**”:

Giorni compresi nell’anno di calendario.

d. “**Giorni**”:

Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.:

“I termini [...] si computano secondo il calendario comune.

Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine [... e il termine] si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale. Se il termine cade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo”.

- e. **“Giorni lavorabili”** e **“Giorni lavorativi”**:
Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno. Negli altri profili d'orario, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previsti, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano previste come godute.
- f. **“Giorni lavorati”**:
Corrispondono ai giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell'orario settimanale “5+2”, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i *giorni lavorati* sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l'**Indice di Prestazione**, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate sia pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero. Nel caso di Addetti ai Servizi con profilo d'orario “6+1” e “6+1+1”, i giorni lavorati corrispondono ai giorni in cui il Lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare turnistica.
- g. **“Fine Settimana”**:
Il periodo che va dalle ore 13:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.
- h. **“Periodo Feriale Estivo”**:
Il periodo che va dal 15 maggio al 30 settembre.
- i. **“Periodo Feriale Natalizio”**:
Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.
- j. **“Periodo Feriale Pasquale”**:
Il periodo che va dal sabato antecedente alla Domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Sulle Parti del rapporto di lavoro

- a. **“Azienda”**, **“Società”**, **“Impresa”**, **“Datore di lavoro”** e **“Datore”**:
Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

b. “**Lavoratore**” e “**Dipendente**”:

Nel CCNL, sono termini utilizzati come sinonimi del Soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL, con la dicitura “Lavoratore” e/o “Dipendente”, s’intendono sia i Dirigenti, che i Quadri, gli Impiegati e gli Operai. In caso di clausole che interessino una sola Categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di “*Dirigente*”, “*Quadro*”, “*Impiegato*” o di “*Operaio/Operatore*”.

c. “**Parti aziendali**”:

S’intendono i Rappresentanti dell’Ente e dei Lavoratori. Normalmente, tale termine è utilizzato per individuare i soggetti delegati alla sottoscrizione degli Accordi aziendali di Secondo livello.

d. “**Generalità dei lavoratori**”:

S’intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata Categoria (*Dirigenti, Quadri, Operai o Impiegati*) o Reparto (*servizio, settore aziendale ecc.*) o mansioni (*amministrativi, tecnici, commerciali ecc.*) o dell’intera Impresa.

e. “**Lavoratore Assistito**”:

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l’assistenza presso il Collegio di Conciliazione e Arbitrato ai sensi dell’art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione facoltativa presso l’ITL ai sensi dell’art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione obbligatoria per licenziamento per “giustificato motivo oggettivo” ai sensi dell’art. 7 della L. 604/1966.* L’assistenza individuale è libera, mentre l’Assistenza e Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il presente CCNL o gli Accordi aziendali di Secondo livello.

f. “**Accordo Assistito**”:

Quando il Lavoratore acconsente a un Accordo Transattivo (ex artt. 410/411 c.p.c.), con sottoscrizione contestuale delle Parti, dell’Assistente Sindacale cui il dipendente abbia conferito mandato e dei Conciliatori. In assenza di sottoscrizione con le forme previste dagli artt. 410/411 c.p.c., s’intende “assistito” l’Accordo tra Impresa e Lavoratore/ori alla presenza e con la sottoscrizione della RSA/RST.

D) Sul Contratto di lavoro

a. **“Contratto Collettivo di Lavoro”:**

È il contratto che disciplina il rapporto di lavoro dal punto di vista normativo e retributivo per la generalità dei lavoratori dipendenti o per una determinata categoria di essi.

Se il Contratto Collettivo ha un ambito applicativo riferito all'intero territorio nazionale, si definirà “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro” (*come il presente CCNL*). I Contratti Collettivi, oltre che Nazionali, possono essere Regionali, Provinciali, Aziendali, di Reparto o di Mansioni, di Settore ecc. e ciascuno di essi regolerà situazioni particolari non comprese nel CCNL.

I Contratti Collettivi “particolari”, quando rispettano le condizioni inderogabili legali e quelle previste in fatto di Rappresentanza Collettiva (art. 258) o di Referendum Aziendale, essendo “*disciplina speciale*”, avranno prevalenza rispetto alle corrispondenti disposizioni generali del CCNL.

b. **“Contratto Individuale di Lavoro” o “Contratto Individuale” o “Lettera o Contratto di assunzione” :**

È il contratto che disciplina il rapporto di lavoro individuale, tra Lavoratore e Datore di lavoro. Nella Lettera d'assunzione devono essere contenute tutte le informazioni previste dall'art. 137, oltre ad ogni altra previsione rientrante nell'autonomia privata negoziale concordata tra le Parti, di natura sia normativa che economica, purché essa non contraddica condizioni inderogabili legali, non sia complessivamente peggiorativa rispetto alle previsioni del CCNL o di altri Contratti Collettivi applicabili in Azienda e sia determinata o determinabile.

In alcuni casi, è richiesta la forma scritta quale requisito essenziale (*per esempio in presenza del Patto di Prova*); in altri, la forma scritta è richiesta solo ai fini della prova.

Nella Lettera d'assunzione, dovrà essere precisato anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, che regolerà il rapporto in questione per tutto quanto non espressamente previsto a livello individuale tra le Parti, o nel caso di più favorevole condizione collettiva.

c. **“Impegno” o “Impegnativa d'assunzione”:**

Prima dell'assunzione e della sottoscrizione del Contratto Individuale, le Parti (*Datore di lavoro e Lavoratore*) potranno sottoscrivere un reciproco impegno alla futura instaurazione del rapporto di lavoro alle condizioni che, seppur in modo sintetico, dovranno essere ivi richiamate. Per essere

vincolante, esso dovrà quindi essere sottoscritto dalle Parti interessate (c.d. *Contraenti*) e prevedere i seguenti elementi:

- identità delle Parti (Datore e Lavoratore);
- data prevista di assunzione (*a tempo o a condizione*) e tipologia contrattuale;
- mansione, livello d'inquadramento e retribuzione concordati;
- orario di lavoro (*se Tempo Parziale o Tempo Pieno*);
- CCNL che sarà applicato al rapporto di lavoro;
- termine di decadenza dell'Impegno d'assunzione.

Il mancato ingiustificato adempimento all'Impegno, determinerà alla Parte lesa il diritto al risarcimento del danno, così come previsto dalla normativa in materia.

d. **Forma del Contratto o del negozio giuridico “Ad Substantiam” o “Essenziale”:**

Si ha quando è richiesta la forma scritta quale elemento essenziale in assenza della quale si determina la nullità delle condizioni derogatorie di altre legali e/o contrattuali.

e. **Forma del Contratto o del negozio giuridico “Ad Probationem” o “ai fini della prova”:**

Si ha quando la forma non è di tipo essenziale, avendo essa solo lo scopo di provare un fatto e potendo essere sostituita anche da altri elementi di prova, testimoniali o documentali.

E) Sulla Classificazione del Personale

a. **“Responsabile”:**

Figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Sottoposti Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Area, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.

b. **“Settore/Servizio/Area”:**

Struttura amministrativa, commerciale, tecnica, informatica o produttiva, complessa e omogenea, anche composta da più uffici/reparti.

c. **“Ufficio”:**

Struttura amministrativa semplice a contenuto professionale d'area coerente.

- d. **“Reparto”**:
Struttura operativa complessa, composta da più Operatori specialistici con unico coordinamento.
- e. **“Capo Ufficio/Reparto”**:
Quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità della loro formazione, organizzazione e lavoro.
- f. **“Gruppo”**:
Insieme di lavoratori aventi competenze omogenee ma professionalità eterogenee, normalmente distribuite su più livelli (*ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti elettricisti e 3 operai qualificati elettricisti*).
- g. **“Squadra”**:
Un gruppo di competenze eterogenee ma di professionalità omogenea, comprendente fino a 5 (cinque) lavoratori (*esempio: 1 Lavoratore Qualificato Montatore, 1 Lavoratore Qualificato Elettricista e 1 Lavoratore Qualificato Collaudatore*).
- h. **“Capo Squadra”**:
Quando il Responsabile, per le proprie autonomie e competenze, coordina un Gruppo o una Squadra di lavoratori, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (*Manutenzioni ecc*).
- i. **“Professionalità Omogenee”**:
S'intendono Profili e/o Esemplicazioni della medesima Declaratoria (Livello), ma con mansioni diverse tra loro integrabili e/o fungibili.

F) Sull'Orario di lavoro

- a. **“Tempo Pieno”**:
È il normale orario di lavoro, stabilito in **40 ore ordinarie settimanali**. Per gli Addetti ai Servizi che lavorano in turni periodici nelle turnistiche “6+1+1”, il normale orario medio di lavoro settimanale è stabilito in 42 ore ordinarie. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 ore settimanali potrà variare con una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.
- b. **“Tempo Parziale”**:
È l'orario di lavoro, fissato dal Contratto Individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: “*orizzontale*”, “*verticale*” o “*mista*”, come previsto dall'art. 14 del presente CCNL.

c. **“Indice di Prestazione” o “IP”:**

Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale, è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. *Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice sarà: $30 : 40 = 0,75$ (Indice di Prestazione).*

d. **“Orario di lavoro”:**

È il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione dell'opera richiesta secondo le sue direttive, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell'arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a “tempo pieno” o a “tempo parziale”. Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purché il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.

e. **“Orario di lavoro settimanale”:**

Nel Tempo pieno, è di 40 (quaranta) ore ordinarie normalmente distribuite su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni alla settimana (art. 189). Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1+1 a copertura “H24”, al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo “plurisettimanale” su cicli di 8 (otto) giorni. Nel tempo parziale orizzontale, l'orario di lavoro settimanale è dato dal prodotto tra l'**Indice di Prestazione** e l'orario settimanale pieno (40). Per i lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.

f. **“Orario di lavoro (giornaliero o settimanale) normale”:**

È la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario/i di lavoro (giornaliero o settimanale) che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.

g. **“Lavoro ordinario spezzato”:**

È la prestazione ordinaria lavorativa suddivisa in due parti giornaliera, con un intervallo* intermedio superiore a 1,5 ore (*intervallo definibile con Accordo di Secondo livello, ex art. 204).

h. **“Lavoro Supplementare”:**

Nel contratto a Tempo Parziale, è il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (*orizzontale, verticale o misto*), entro i limiti previsti all'art. 17 e l'orario contrattuale previsto per il tempo pieno, superati i quali assume la qualifica di “lavoro straordinario”. Nel Tempo Pieno, è il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero di ritardi, fermate del lavoro imposte da cause di forza maggiore, oltre

l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

- i. **“Consolidamento dell’orario di lavoro”**:
Ogniqualevolta nel Tempo Parziale il ricorso alle Clausole Flessibili o al Lavoro Supplementare siano permanenti e di durata superiore a 6 (sei) mesi di calendario, salvo che le Parti aziendali abbiano già definito per iscritto un diverso termine certo, *a tempo o a condizione*, per il ritorno all’Indice di prestazione iniziale, si opera il Consolidamento dell’orario di lavoro che, a tutti gli effetti, modifica l’Indice di Prestazione del Lavoratore acquisendo nel suo orario di lavoro settimanale anche la quota di lavoro (*da Clausole Flessibili o Lavoro Supplementare*) consolidato. In caso di consolidamento (*positivo o negativo*), le competenze differite del Lavoratore saranno riconosciute pro-quota, cioè proporzionate al tempo dei rispettivi Indici di prestazione. Il consolidamento opera fino a concorrenza dell’Indice di Prestazione uguale a 1 (uno). Restano salve diverse pattuizioni tra Datore di lavoro e Lavoratore, purché concluse mediante Accordo assistito, e diverse condizioni, se più favorevoli al Lavoratore.
- j. **“Lavoro Straordinario”**:
È il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell’Orario di lavoro giornaliero e/o settimanale normale, così come previsto per la prestazione a Tempo Pieno.
- k. **“Straordinario con riposo compensativo”**:
Configura una composizione plurisettimanale (o plurimensile) dell’orario ordinario di lavoro.
Il riposo compensativo, dovrà essere goduto dall’art. 206.
- l. **“Lavoro prolungato”**:
È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*) richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.
- m. **“Lavoro extra ordinario spezzato”**:
È la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*) con decorrenza richiesta oltre 30 (trenta) minuti dopo la cessazione del normale orario ordinario di lavoro. Eccezionalmente, cioè quando il lavoro spezzato è richiesto per interventi manutentivi imprevisti o, comunque, da situazioni di emergenza e per tempi inferiori a 4 ore giornaliere, esso comporterà il rimborso delle spese di viaggio preventivamente concordate ed effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all’abitazione. Comunque, in

ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di un'ora, con le relative maggiorazioni, oltre all'eventuale rimborso delle spese.

m. **“Lavoro notturno”**:

È il lavoro prestato nell'arco temporale dalle ore **22:00 alle ore 6:00**, mediante lavoro ordinario a turni, straordinario o intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.

n. **“Turni Avvicendati”**:

È il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. Essi potranno essere così distribuiti:

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, per esempio, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;
- su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato;
- su turni “H24”, i nastri orari prevedono la continuazione del lavoro senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all'interno dell'intera settimana.

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d'orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni legali.

G) Sulla Malattia e Infortunio

a. **“Periodo di Carenza”**:

Sono i primi 3 (tre) giorni solari di malattia e/o infortunio non professionale o seguenti al giorno dell'infortunio professionale, nei quali l'INPS/INAIL non eroga al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le Indennità riconosciute dall'INPS o dall'INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia o infortunio, in quest'ultimo caso, sempre con esclusione del giorno dell'infortunio dal computo.

b. **“Periodo di Comporto”**:

È il periodo di conservazione del posto di lavoro del Lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso, oppure “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 215 e 216, è

frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo complessivo, l’Impresa non potrà licenziare il Lavoratore, salvo il caso di licenziamento per *giusta causa* o per *giustificato motivo (oggettivo o soggettivo)*.

c. **“Anzianità applicativa contrattuale”:**

Coincide con il periodo decorrente dall’assunzione del Lavoratore, se in costanza di applicazione del presente CCNL (*o del CCNL da esso rinnovato*) o si determina dalla prima decorrenza di applicazione del presente CCNL (*o del CCNL da esso rinnovato*), fino al termine finale di calcolo, depurato dai tempi di aspettativa (*retribuita o non retribuita*), ivi compresi i tempi di aspettativa e/o di congedo di maternità/paternità/parentale, puerperio e adozione.

d. **“Infortunio in Itinere”:**

È quello intervenuto durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro o dal luogo di lavoro a quello di consumazione dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale (art. 12, D.Lgs. 38/2000).

H) Sulle Modifiche (*collettive o individuali*) dell’Orario di lavoro:

a. **“Intensificazioni”:**

Tempo aggiuntivo del normale orario di lavoro richiesto a titolo di flessibilità. L’Intensificazione, richiesta nel rispetto dei limiti e condizioni contrattuali, è obbligatoria e l’eventuale impossibilità alla prestazione va documentata come per il lavoro ordinario rientrante nel normale orario di lavoro. Le ore di Intensificazione effettivamente lavorate daranno diritto alla liquidazione, con la retribuzione mensile corrente, delle maggiorazioni previste al punto B. dell’art. 209 e (*le ore lavorate in intensificazione*) saranno poste a credito del Lavoratore nella “Banca delle Ore”.

b. **“Rarefazioni”:**

Sono parte dell’Orario ordinario di lavoro, retribuito ma non lavorato, previsto nei casi di minore lavoro che segua o preceda un periodo d’Intensificazione. La retribuzione riconosciuta sarà quella ordinaria. Le ore di Rarefazione (*retribuite ma non lavorate*) saranno computate a debito del Lavoratore nella “Banca delle Ore”.

TITOLO VII MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 11 - Mobilità e Mercato del Lavoro

Alle Imprese che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità ivi previsti.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, che comportino esuberi occupazionali, nella Contrattazione di Secondo livello si debbano concordare anche i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà, facendo ricorso a tutti gli strumenti contrattuali alternativi o integrativi a quelli di Legge.

TITOLO VIII GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 12 - Normale rapporto di lavoro

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il Contratto di lavoro si considera **a tempo pieno e indeterminato**.

Solo ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, l'Impresa usufruirà degli sgravi contributivi previsti anche, a titolo di esempio, per il Contratto di rioccupazione.

Art. 13 - Sintesi degli Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali, successivamente disciplinate in dettaglio.

A) LAVORI C.D. “TIPICI”

- 1) Tempo Parziale
- 2) Tempo Determinato
- 3) Contratto di Stabilizzazione
- 4) Contratti di Solidarietà espansiva
- 5) Contratti di Solidarietà interna o difensiva
- 6) Telelavoro o “Lavoro a distanza”
- 7) Lavoro Agile o “in sede fluida”

- 8) Lavoro Intermittente
- 9) Somministrazione di lavoro

B) TIPOLOGIE CONTRATTUALI FORMATIVE

- 10) Apprendistato
- 11) Tirocinio e Alternanza scuola/lavoro
- 12) Mobilità Verticale
- 13) Condizioni d’Ingresso

C) LAVORI C.D. “ATIPICI”

- 14) Contratto di Collaborazione

TITOLO IX LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell’ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture al pubblico” e simili. Inoltre, può permettere al Lavoratore la conciliazione di determinate particolari incombenze familiari o sociali;*
- *se verticale: per garantire i servizi nei fine settimana, durante i periodi feriali e per le intensificazioni annuali di lavoro e/o per permettere al Lavoratore di educare/assistere i figli o congiunti in determinati periodi dell’anno (chiusure scolastiche e simili).*

Le Parti, mentre riconoscono l’importanza dello “ius variandi” al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell’impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale è spesso richiesto dal Lavoratore per esigenze personali o familiari, che dovranno essere, nei limiti del possibile, rispettate.

Da quanto precede, per il lavoro supplementare, le Parti hanno concordato la disciplina dell’art. 17, che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta e a seconda della sua collocazione rispetto all’orario ordinariamente praticato dal Lavoratore.

Art. 14 - Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto (40 ore/settimanali).

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a Tempo Parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) **orizzontale**: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga ad orario ridotto per tutti i giorni lavorativi;
- b) **verticale**: quando la prestazione si svolga a tempo pieno solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (*particolarmente adatto per i periodi di intensificazione e/o rarefazione*);
- c) **misto**: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi “orizzontale” e “verticale” sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati (riposi sostitutivi);
- d) **per gli “over 63”**: quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un Lavoratore che ha oltre 63 (sessantatré) anni (*cf. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 15 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a Tempo Parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Azienda e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 137, i seguenti elementi:

- 1) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa ridotta e della sua collocazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati, precisando i criteri di riduzione o le particolari condizioni pattuite;
- 2) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta nel mese (*con applicazione dell'Indice di Prestazione*) e/o, nel Tempo Parziale Verticale, per gli istituti plurimensili (in proporzione alle ore lavorabili nell'anno);
- 3) l'accettazione delle *Clausole Elastiche e Flessibili*, di cui all'art. 19 comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (*per festività ecc.*) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso Accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell’arco della giornata. Potranno essere realizzati Contratti di lavoro a Tempo Parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari.

Altri diversi modi relativi alla collocazione temporale dell’orario di lavoro potranno essere definiti con Accordo Aziendale di Secondo Livello.

Art. 16 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionati all’orario di lavoro a Tempo Parziale concordato nel periodo e agli eventuali diversi Indici di Prestazione occorsi nell’anno, ad eccezione dei contributi destinati all’Ente Bilaterale e per il *Welfare Contrattuale*, che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto agli artt. 235 e 236.

Art. 17 - Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce Lavoro Supplementare quello prestato tra l’orario parziale pattuito con il Lavoratore e l’orario contrattuale a tempo pieno, così come previsto dal presente CCNL.

Per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l’esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d’intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti massimi di seguito precisati e con le maggiorazioni della **R.O.N.** ivi previste.

Tali maggiorazioni, che tengono conto delle afferenti quote delle retribuzioni differite e del T.F.R., sono superiori a quelle previste per il lavoro straordinario prestato nel tempo pieno che, invece, ha già visto effettuare i relativi accantonamenti per le citate retribuzioni e per il T.F.R.

Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- motivato da ragioni impreviste, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l’eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare non sarà mai obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del Lavoratore che

siano state preventivamente documentate oltre che nei casi di impedimento per forza maggiore.

Limiti diversi da quelli contrattuali potranno essere concordati all’atto dell’assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo Individuale assistito o Contrattazione aziendale di Secondo livello.

In caso di lavoro supplementare sistematico e continuativo per un periodo superiore a 6 (sei) mesi di calendario, sempre ritualmente richiesto ed autorizzato, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, così come previsto al punto i, lettera F) dell’art. 10 del presente CCNL.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato” *	Se “in spezzato” *
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	27%	30%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	30%	33%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	36%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	42%
E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	42%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	48%

* Per le definizioni del lavoro notturno, prolungato, spezzato, si rinvia all’art. 10.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell’incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, il lavoro supplementare sarà ininfluente nella determinazione dei permessi, delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 18 - Tempo Parziale: lavoro straordinario

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale, potrà essere eccezionalmente richiesta l’effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che, in tale eventualità, si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui alla Tabella 1) dell’art. 17 che precede, ma con

l'incremento di 6 (sei) punti percentuali della maggiorazione prevista per il lavoro supplementare richiesto nelle medesime condizioni.

Art. 19 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra Clausole Elastiche e Clausole Flessibili.

Definizioni:

Nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, s'intendono **Clausole Elastiche** quelle che danno la possibilità di **variare temporaneamente la collocazione** giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e **Clausole Flessibili** quelle che permettono di **variare in aumento o in diminuzione** la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario. Variazioni diverse o per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui agli articoli che precedono.

Clausole Elastiche nel Contratto a Tempo Parziale:

- 1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (*dieci percento*) del normale orario di lavoro, giornaliero o settimanale, concordato con il Lavoratore alle seguenti condizioni:
 - a. dando un preavviso al Lavoratore di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi;
 - b. con il riconoscimento per le ore variate e nei soli primi **2** (due) mesi solari di variazione, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio causato dalla variazione stessa, maggiorazione già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.
- 2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà comunque riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio, per le ore variate nei primi **4** (quattro) mesi solari di variazione. In tali casi, la variazione potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (*venticinque percento*) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili nel Contratto a Tempo Parziale:

- 1) Sempre per rispetto allo *jus variandi*, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (*dieci per cento*) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R. Superati 6 (sei) mesi, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il **Consolidamento**, a tutti gli effetti, dello stesso, così come previsto al punto i, lettera F) dell'art. 10 del presente CCNL. In caso di diminuzione dell'orario, le Parti concorderanno l'iscrizione a debito nella Banca delle Ore o la proporzionale temporanea riduzione della retribuzione (*permesso non retribuito*).
- 2) Variazioni in aumento più estese potranno essere previste nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata la puntuale accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive ma, comunque, entro il limite del 25% (*venticinque per cento*) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa (*variazione Indice di Prestazione - Consolidamento dell'orario*). Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporterà riconoscimento di maggiorazioni.
Il consenso alle Clausole Flessibili già espresso dai Lavoratori, potrà essere da essi revocato nei seguenti casi:
 - lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - uguali patologie se riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;
 - presenza nel nucleo familiare del Lavoratore di figlio convivente di età inferiore a 13 (tredici) anni o portatore di handicap;

- Lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, nelle due settimane che precedono le prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi, comprovati e proporzionati motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi e imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 20 - Tempo Parziale: trasformazione per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Il Lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D.Lgs. 81/2015.

È altresì riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5 e 8 dell'art. 8 del D. Lgs. 81/2015.

Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. *flessibilità di accesso alla pensione* (art. 1, comma 284, L. 208/2015).

In tal caso, quando vi sia l'accordo o l'approvazione aziendale, il Datore ed il Lavoratore, dovranno rispettare i termini legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Anche a questi Contratti, per gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 21 - Lavoro a Tempo Parziale: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 278 del presente CCNL.

Inoltre, il Datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità periferiche aziendali site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione,

nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Art. 22 - Lavoro a Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori a Tempo Parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO X

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 23 - Tempo Determinato: assunzione

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è quella a **tempo indeterminato**, è consentita, nel rispetto delle ragioni e dei limiti legali e contrattuali indicati al presente Titolo, l'apposizione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (*direttamente o indirettamente*) da atto scritto (*Contratto di assunzione*), una copia del quale, sottoscritta dall'Azienda, dovrà essere consegnata al Lavoratore normalmente prima o, al massimo, contestualmente all'inizio della prestazione di lavoro.

Il Contratto di assunzione potrà prevedere il Patto di prova nelle durate ex art. 140, che avrà forma scritta “*ad substantiam*” e dovrà avere i contenuti richiesti dall'art. 137 “*Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro*”, integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la durata prevista del rapporto di lavoro con termine, “*a tempo*” o “*a condizione*”, nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti;
- 2) l'espressa indicazione che, alle condizioni del punto 3) dell'art. 25, il Lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'Azienda per le medesime attività già svolte;
- 3) l'eventuale previsione di contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità, che sarà erogata a dicembre, o l'erogazione mensile del rateo di tredicesima maturato (art. 25);
- 4) in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 1, D.L. 87/2018, convertito dalla Legge 96/2018 e s.m.i., in base alle quali il contratto è rinnovato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione sarà necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i termini legali (*attualmente, 12 mesi*).

La Lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale e la partita iva aziendale, nonché tutti quei

dati o notizie previste dalla Legge e dal Titolo XXIV del CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la Lettera di assunzione “per accordo e integrale accettazione”, apponendovi la data.

Al Lavoratore, unitamente alla Lettera di assunzione, dovrà essere consegnata, gratuitamente, anche copia del presente CCNL (*disponibile a stampa presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici o ad esse richiedibile o scaricabile dai siti dell'Associazione Datoriale di riferimento dell'Azienda*).

Per l'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i documenti elencati all'art. 138 del CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora abituale e notificare tempestivamente, cioè entro 24 (ventiquattro) ore, le successive variazioni, salvo comprovate cause di forza maggiore.

Art. 24 - Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare Contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salvo che per la sicurezza degli impianti, dell'esercizio e/o delle persone;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ora, artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il Contratto sia concluso per sostituire lavoratori temporaneamente assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto a tempo determinato da stipulare;
- d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei Rischi e gli adempimenti connessi, in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

In caso di violazione dei divieti sopra elencati, il Contratto, sin dal suo inizio, si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 25 - Tempo Determinato: disciplina generale

1) Tempo Determinato: Durata massima del Contratto a termine per la generalità dei lavoratori

Secondo quanto stabilito dalla Legge (ora L. 96/2018), ad esclusione delle attività stagionali previste al successivo punto 8), è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi al Contratto di lavoro subordinato, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. “acausale”) e per lo stesso lavoratore.

Solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, richiamate come causale nel Contratto di Assunzione, il Contratto potrà avere una durata anche superiore ma, comunque, non oltre i 24 mesi:

- esigenze temporanee e oggettive, che dovranno essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici (ITL, INPS, INAIL ecc.), come estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori. In tali casi, è possibile un periodo di affiancamento con il lavoratore da sostituire sia prima dell'inizio della sua assenza sia dopo il suo rientro; tutto ciò al fine di garantire un corretto passaggio di consegne. Tale periodo sarà conforme al paragrafo 4) del punto A. della Tabella 1) dell'art. 26;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che dovranno anch'esse essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici.

Secondo le norme legali vigenti, il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto fosse inferiore a ventiquattro mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe fosse superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Nel caso di legislazione più estensiva, e cioè più favorevole alla stipula di contratti a tempo determinato, per il favore contrattuale verso il predetto istituto, si assumerà, quale condizione normativa, la predetta disciplina legale.

Ai fini del computo dei 24 mesi del termine massimo di durata, si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari Livello e Categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga.

In ogni caso, qualora il limite di 24 mesi consecutivi, indipendentemente dai periodi d'interruzione intercorsi, sia superato per effetto di un unico Contratto o di una successione di contratti o il numero delle proroghe sia superiore a 4 (quattro), il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

2) Tempo Determinato: Durata massima del Contratto a termine per i Dirigenti

Per i Dirigenti la durata massima di una successione di Contratti a Tempo Determinato potrà essere complessivamente pari a **5 anni**, con possibilità di proroghe intervenute entro il compiersi del medesimo periodo, secondo le previsioni legali vigenti.

In caso di previsione unica quinquennale, è data facoltà al Dirigente di recedere, dopo il compiersi di 36 mesi di servizio, con il solo onere di prestare il preavviso contrattualmente dovuto (art. 348).

3) Tempo Determinato: Diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più Contratti a termine, senza sanzioni disciplinari eccedenti il richiamo scritto, abbia prestato negli ultimi 24 (ventiquattro) mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo complessivamente superiore a 12 (dodici) mesi, potrà manifestare volontà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 (dodici) mesi successivi alla sua cessazione.

Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto all'Azienda la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine.

Il diritto di precedenza si estingue al compiersi del termine di 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'Azienda, nel Contratto o Lettera d'Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente punto 6), avrà il diritto di precedenza in caso di future assunzioni.

4) Tempo Determinato: Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche qualora essa intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia o infortunio.

Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per risoluzione consensuale (comune volontà delle Parti), per *giusta causa* o per *giustificato motivo soggettivo*.

Solo se la cessazione avvenisse in data diversa da quella fissata nell’atto di assunzione, la stessa dovrà essere comunicata agli Enti Competenti.

In caso di recesso unilaterale non sorretto da *giusta causa* o *giustificato motivo* ed in assenza di reciproco consenso, la Parte che recede anticipatamente dovrà riconoscere all’altra un risarcimento calcolato secondo la seguente Tabella.

... *Segue tabella* ...

Tab. 1) Risarcimento in caso di recesso anticipato nel Contratto a Termine

Giorni di lavoro a tempo determinato contrattualmente previsti										
	360	330	300	270	240	210	180	150	120	90
GG lavo rati	Risarcimento dovuto dalla parte che recede prima del termine, espresso in giorni di retribuzione diretta e differita che sarebbe stata dovuta in caso di lavoro:									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
30	30	30	30	30	30	30	30	30	28	27
40	40	40	40	40	40	39	39	38	34	30
50	50	50	50	50	49	47	47	44	38	30
60	60	60	60	59	57	54	53	48	40	27
70	70	70	69	67	64	60	57	50	38	20
80	80	79	77	74	70	65	59	50	34	10
90	89	87	84	80	75	69	60	48	28	0
100	97	94	90	85	79	71	59	44	20	
110	104	100	95	89	82	71	57	38	10	
120	110	105	99	92	83	69	53	30	0	
130	115	109	102	94	82	65	47	20		
140	119	112	104	94	79	60	39	10		
150	122	114	105	92	75	54	30	0		
160	124	115	104	89	70	47	20			
170	125	115	102	85	64	39	10			
180	126	114	99	80	57	30	0			
190	125	112	95	74	49	20				
200	124	109	90	67	40	10				
210	122	105	84	59	30	0				
220	119	100	77	50	20					
230	115	94	69	40	10					
240	110	87	60	30	0					
250	104	79	50	20						

Giorni di lavoro a tempo determinato contrattualmente previsti:										
	360	330	300	270	240	210	180	150	120	90
GG lavo rati	Risarcimento dovuto dalla parte che recede prima del termine, espresso in giorni di retribuzione diretta e differita che sarebbe stata dovuta in caso di lavoro:									
260	97	70	40	10						
270	89	60	30	0						
280	80	50	20							
290	70	40	10							
300	60	30	0							
310	50	20								
320	40	10								
330	30	0								
340	20									
350	10									
360	0									

5) Tempo Determinato: Prosecuzione oltre il termine e trasformazione automatica

Salvo quanto previsto all'art. 27 del CCNL (*Proroga con Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato determinerà l'obbligo di corrispondere al Lavoratore un'indennità pari al 20% della **P.B.N.C.M.** fino al 10° giorno successivo al termine e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che, se il rapporto di lavoro continuasse oltre il 30° giorno, in caso di Contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il Contratto si considera trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dei predetti termini, sempre tenendo conto dell'attuale invalidabilità dei 24 mesi consecutivi.

6) Tempo Determinato: Periodi interruttivi tra contratti diversi

Successive assunzioni del medesimo Lavoratore con Contratto a termine, purché sempre entro i predetti 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, salvo diverso Accordo di Secondo livello, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla Legge, ovvero, attualmente, 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i Contratti di durata fino a 6 (sei) mesi; 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i Contratti di durata superiore a 6

(sei) mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori assunti per le attività stagionali, così come definiti a norma di Legge, il secondo Contratto si considera a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi alle imprese, demandano alla Contrattazione di Secondo livello il compito d'individuare analiticamente eventuali casi legittimi di motivati periodi d'interruzione ridotti.

7) Tempo Determinato: Tredicesima mensilità e permessi

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, la tredicesima mensilità, quando previsto nella lettera di assunzione, sarà corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento a tale titolo dell'8,33% della **Retribuzione Mensile Normale** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro, se più favorevole al Lavoratore (*ciò si verifica quando nel corso del contratto è intervenuto un aumento della Retribuzione Mensile Normale*), vi sarà l'erogazione dell'eventuale differenza tra la tredicesima, che a tale data sarebbe stata dovuta, ed il totale di quanto mensilmente anticipato per il medesimo titolo.

Analogamente, in alternativa al loro godimento o alla loro retribuzione finale, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione di 2,66 ore della R.M.N., pari al rateo maturato di permessi retribuiti.

In quest'ultimo caso, a domanda motivata del Lavoratore, il Datore di lavoro concederà permessi NON retribuiti entro il limite massimo dei permessi mensilmente monetizzati nell'anno di calendario.

8) Tempo Determinato: Lavoro a tempo determinato per le Attività stagionali

Come previsto dalla Legge (attualmente art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre ipotesi individuate dai Contratti Collettivi, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (*durata massima e condizioni per la proroga del Contratto*). Pertanto, la Contrattazione Territoriale Provinciale di Secondo livello o Aziendale potranno individuare altre attività di carattere stagionale per le quali sarà applicabile la seguente particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto dei seguenti criteri:

- **Durata:** dovrà essere contenuta nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi e a quello eventualmente richiesto per la formazione, addestramento, attività preparatorie, aggiornamento e per le chiusure e/o consegne finali. Salvo diverso Accordo di Secondo livello, nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è normalmente consentito per ogni singolo lavoratore superare nell'anno solare 8 (otto) mesi di durata massima complessiva del rapporto di lavoro, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento, chiusure, consegne e ferie godute.
- **Contratto di lavoro:** per tutto quanto non già contrattualmente definito, quali: le mansioni principali, l'inizio anticipato e la possibilità dell'eventuale proroga, anche su dati già previsti dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, essi dovranno essere espressamente richiamati nella Lettera di assunzione sottoscritta tra Azienda e Lavoratore.
- **Esclusioni:** nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.
- **Ambiti generali e deroghe:** la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, nelle assunzioni per lavoro stagionale, potrà prevedere una disciplina diversa rispetto a quella del presente CCNL, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di legge e, in caso di condizioni peggiorative, la necessità di preventiva approvazione dei Lavoratori con Referendum Aziendale.

Art. 26 - Tempo Determinato: limiti quantitativi

I limiti numerici (*legali e contrattuali*) di assunzioni di Lavoratori a Tempo Determinato rispetto ai Lavoratori a Tempo Indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo livello, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

Nella base di computo dei Lavoratori a Tempo Indeterminato saranno compresi anche gli Apprendisti, i Lavoratori Intermittenti con diritto all'Indennità di disponibilità e i Lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione all'Indice di prestazione*); tali Lavoratori saranno computati al 1° gennaio dell'anno d'assunzione o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, in forza al momento dell'assunzione. Se dall'applicazione matematica della percentuale sul numero dei Lavoratori a Tempo Indeterminato deriva un numero decimale, i Contratti a Tempo Determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

Tab. 1): Sintesi Limiti quantitativi ai Contratti a Tempo Determinato (sigla “T.D.”)

Descrizione dei motivi d’instaurazione del Tempo Determinato	Limite di Contratti a T.D. ¹
A. Ragioni Oggettive:	
1) Nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale, inizio di attività produttiva o all’entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di un’unità produttiva aziendale o di servizio o al lancio di un nuovo marchio ecc.</i>)	Senza limiti
2) Nei successivi 12 mesi (da 12 a 24 mesi) della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale, inizio di attività produttiva o all’entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di un’unità produttiva aziendale o di servizio o al lancio di un nuovo marchio ecc.</i>)	80%
3) Nei successivi 12 mesi (da 24 a 36 mesi) della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuova Filiale, inizio di attività produttiva o all’entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di un’unità produttiva aziendale o di servizio o al lancio di un nuovo marchio ecc.</i>)	50%
4) Per le attività stagionali individuate dalla Contrattazione Territoriale	80%
5) Per imprese start-up innovative, per il tempo e le condizioni previste dalla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti
6) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell’astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito.	Senza limiti
7) Per l’assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
8) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione ² del lavoro, in particolari periodi dell’anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ durante i periodi di attività promozionale; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali ed amministrative; ▪ altre ipotesi previste dall’Accordo Aziendale di Secondo Livello. 	35%
B. Ragioni di rioccupazione:	
1) Al fine d’incentivare la rioccupazione, l’assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l’Impiego Territoriali <u>da almeno 6 mesi.</u>	35%
C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori:	
1) Fino a 49 dipendenti in forza a tempo indeterminato	20%, con un minimo di 2
2) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	25%

¹ La Contrattazione di Secondo livello potrà incrementare i limiti quantitativi, quando motivati da oggettive ragioni aziendali.

² La Contrattazione di Secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni di **intensificazione** particolare dell'attività, adattandole alle particolari esigenze locali o aziendali.

Nota Bene: La disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato è soggetta a continue modificazioni di Legge ed è applicata in diverse contestualizzazioni, per esempio la Pandemia Covid. Resta perciò inteso che, qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro dovrà essere conforme a tali norme di Legge per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato. Ciò, in particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione. Per le particolari deroghe previste durante l'Emergenza Coronavirus, si rinvia alle norme speciali introdotte in materia.

Art. 27 - Tempo Determinato: proroga oltre 24 mesi con Contratto Assistito

Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi Soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel Contratto Assistito, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L.

Art. 28 - Gestione delle Intensificazioni

Premesso che nell'ambito di applicazione del presente CCNL vi sono frequenti “punte di attività”, al fine di contemperare gli opposti interessi, le Parti concordano di definire contrattualmente, in modo organico, la successione delle forme di flessibilità del lavoro e degli istituti idonei ad affrontare tali erratiche ed imprevedibili esigenze lavorative.

- 1) Le intensificazioni, contenute nei limiti d'orario previsti dal CCNL per il singolo Lavoratore, potranno essere affrontate, nel rispetto delle condizioni contrattualmente previste, anche con l'utilizzo di:
 - a. Lavoro Straordinario/Supplementare;
 - b. Lavoro Straordinario con riposo compensativo;
 - c. Banca delle Ore.
- 2) In caso di intensificazioni eccedenti i limiti contrattuali o in assenza di disponibilità dei Lavoratori alle forme volontarie di flessibilità, si potrà determinare l'assunzione di nuovo personale con le seguenti tipologie contrattuali:

- a. Tempo Indeterminato con orario a Tempo Parziale Verticale (*con previsione di lavoro in alcuni periodi dell'anno, del mese, della settimana*);
- b. Tempo Determinato;
- c. Lavoro Somministrato;
- d. Lavoro Intermittente (*o “a chiamata”*).

Art. 29 - Tempo Determinato: Contrattazione di Secondo livello

La disciplina del presente Titolo è cedevole rispetto alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) presenza di eventi imprevisi, imprevedibili ed eccezionali che giustifichino la temporanea assunzione di personale;
- b) individuazione di periodi, attività e/o mansioni che presentino significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro, anche stagionali;
- c) definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- d) casi motivati di eccezionale riduzione dei periodi d'interruzione tra Contratti a termine;
- e) definizione aziendale di eventuali trattamenti particolari correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili, particolari indennità di mansione e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento, tramite i sistemi di *Welfare* o di partecipazione.

Art. 30 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione dell'Ente Bilaterale Contrattuale, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Art. 31 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione

Al Lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o i sussidi premiorienza/invalidità prestate tramite l'Ente Bilaterale di riferimento aziendale o le specifiche Convenzioni, fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva. È fatta salva

la possibilità di monetizzazione frazionata mensile delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici) o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Il periodo di comporto in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, è complessivamente al massimo pari ad un quarto della durata del contratto a tempo determinato, con un minimo di 30 giorni di calendario, fermo restando che a tal fine sono computate tutte le assenze a tale titolo intervenute e che il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa, comunque, alla scadenza del periodo di comporto o al termine del contratto stesso.

Il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore all'INPS o a un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato.

Ai fini della maturazione degli scatti, in caso di successione di rapporti a tempo determinato instaurati con il medesimo Lavoratore, i diversi periodi lavorati saranno utili, “per somma” dei periodi effettivamente lavorati, ma esclusivamente in caso di successione di contratti per identiche o analoghe mansioni e purché l'interruzione tra un periodo lavorato e il successivo non sia stata superiore a mesi 4 (quattro).

Fermo restando quanto precede, in caso di trasformazione di un unico contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, al lavoratore che svolga identiche o analoghe mansioni, dovranno essere riconosciuti gli aumenti periodici di anzianità (art. 230) decorrenti dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'iniziale assunzione a tempo determinato.

Art. 32 - Tempo Determinato: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all'art. 278 del presente CCNL. Inoltre, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, il Datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori assunti a tempo determinato e le RSA o RST, dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili in azienda, riferentesi alle medesime mansioni del lavoratore informato.

Art. 33 - Tempo Determinato: criteri di computo dei Lavoratori

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni. A tal fine, si considera in forza il Lavoratore che nel mese considerato ha lavorato più di 14 giorni di calendario.

Art. 34 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015.

Art. 35 - Tempo Determinato: impugnazione

Tenuto conto del D.L. 87/2018 (Legge n. 96/2018), l'impugnazione del Contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 180 giorni dalla cessazione.

TITOLO XI CONTRATTO DI STABILIZZAZIONE

Premessa

*Le Parti hanno cercato d'individuare uno strumento innovativo al fine di favorire le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato. Tale strumento si pone a complemento dei Contratti d'Ingresso, di Apprendistato, a Tempo Determinato e Intermittente, situandosi nell'area di primo inserimento aziendale delle risorse, indipendentemente dall'età e dalle eventuali pregresse esperienze o condizioni di lavoro. Lo scopo è quello di favorire un inserimento a tempo determinato, in un'ottica di agevolata trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, mediante utilizzo di una leva economica e formativa. Le Parti, quale strumento di attuazione di quanto precede, hanno perciò previsto l'introduzione del nuovo **Contratto di Stabilizzazione**, così come di seguito precisato.*

Art. 36 - Contratto di Stabilizzazione: definizione

Il Contratto di Stabilizzazione, in sigla “C.St.”, è un Contratto a Tempo Determinato di formazione e, specialmente, *di scopo* per il quale le Parti Aziendali (Datore di lavoro e Lavoratore) ritengono che al suo termine vi siano le probabili condizioni di una sua trasformazione a tempo indeterminato.

Al fine di agevolare la costituzione del rapporto di lavoro primario, per lo stesso si prevedono favorevoli condizioni d'ingresso. Con la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, esso, dal primo giorno del mese successivo alla data di trasformazione (*o dalla data di trasformazione, se decorrente dal primo del mese*) proseguirà alle normali condizioni contrattualmente previste; viceversa, in caso di mancata trasformazione, sarà dovuta al Lavoratore una Somma aggiuntiva al Trattamento di Fine Rapporto spettante, così come di seguito determinata in Tabella 1), art. 39.

Al Contratto di Stabilizzazione si applicheranno le previsioni contrattuali e legali del rapporto a Tempo Determinato, di cui al Titolo X del presente CCNL, salvo che per le deroghe previste nei successivi articoli del presente Titolo.

Art. 37 - Contratto di Stabilizzazione: livelli e durata

Il Contratto di Stabilizzazione potrà essere stipulato per tutte le mansioni contrattuali dei seguenti livelli di assunzione e per le durate ivi precisate:

Tab. 1) Livelli e durata del Contratto di Stabilizzazione

Col. 1	Col. 2	Col. 3
Livello	Durata <i>acausale</i>	<u>Ulteriore Prosecuzione solo con “Proroga Assistita” I.T.L.</u>
A1	12	12*
A2	12	12*
B1	12	6*
B2	12	6*
C1	12	-
C2	12	-

* **Nota Bene:** *prima del compiersi dei 12 mesi di lavoro è necessario ottenere dall’I.T.L. di competenza l’eventuale “Proroga Assistita” per la durata massima indicata in Colonna 3. In assenza di concessione, il rapporto di lavoro cesserà al compiersi di 12 mesi con diritto alla somma aggiuntiva ridotta proporzionata all’Indice di Prestazione o, in alternativa, proseguirà a tempo indeterminato, così come disciplinato nel presente Titolo.*

Art. 38 - Contratto di Stabilizzazione: Retribuzione Mensile di Fatto

Tenuto conto degli oneri formativi individuali e al fine di incentivare il Datore verso la stipula di Contratti di Stabilizzazione, la Retribuzione Mensile di Fatto contrattuale (*composta dalla P.B.N.C.M. e dall’Elemento Perequativo Mensile Regionale*) da riconoscere ai Lavoratori assunti con tali Contratti, sarà quella prevista per due livelli inferiori rispetto a quella dovuta contrattualmente per la generalità dei Lavoratori di pari mansioni.

Art. 39 - Contratto di Stabilizzazione: termine

Alla scadenza del Contratto di Stabilizzazione originario o prorogato, entro i termini di effettivo lavoro di cui all’art. 36 sintetizzati nella successiva Tabella 1), il rapporto cesserà senza oneri di preavviso per nessuna Parte, oppure potrà proseguire senza soluzione di continuità con lettera di trasformazione del Contratto di Stabilizzazione in Contratto a Tempo Indeterminato e riconoscimento, sempre dal primo giorno del mese successivo al compiersi del periodo di Stabilizzazione (o dalla data di trasformazione, se decorrente dal 1° giorno del mese), della retribuzione e trattamento normativo spettanti per le mansioni svolte dal Lavoratore. Salvo il caso di mancato superamento dell’eventuale Patto di Prova o il caso di rifiuto assistito del Lavoratore alla trasformazione del Contratto di Stabilizzazione in Contratto a Tempo Indeterminato, in tutti gli altri casi di mancata trasformazione, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore una Somma lorda “aggiuntiva al Trattamento di Fine

Rapporto spettante”, così come precisata nella successiva Tabella 1), da proporzionare all’Indice di prestazione per l’eventuale minor durata prevista dal Contratto di assunzione o in caso di Tempo Parziale, o di recesso anticipato per “*giustificato motivo oggettivo*”.

Tabella 2): Sintesi condizioni Contratto di Stabilizzazione e Somma aggiuntiva (lorda) al T.F.R. spettante, da riconoscere in caso di mancata trasformazione in Contratto a Tempo Indeterminato.

Livello Retributivo d’Approdo	Durata massima (comprensiva di eventuale Proroga Assistita)	Livello Retributivo d’Inserimento	Somma aggiuntiva (lorda) al T.F.R. spettante, in euro
A1	24 mesi	B1	11.350,00
A2	22 mesi	B2	9.100,00
B1	20 mesi	C1	7.100,00
B2	18 mesi	C2	5.350,00
C1	12 mesi	D	2.900,00
C2	12 mesi	E	2.850,00

In ogni caso, restano impregiudicati i diritti di recesso “*per giusta causa*”, così come individuati dal presente CCNL e dall’Ordinamento. Pertanto, al pari del mancato superamento del Patto di Prova, il Datore di lavoro che receda “*per giusta causa*”, non dovrà riconoscere al Lavoratore, per la mancata trasformazione del Contratto, alcuna Somma aggiuntiva al T.F.R. rispetto alla retribuzione già prevista al precedente articolo.

Art. 40 - Contratto di Stabilizzazione: assenza di limiti quantitativi

Il Contratto di Stabilizzazione è un contratto “misto” di formazione e lavoro agevolato, a tempo determinato, e *di scopo*, quest’ultimo consistente nell’obiettivo di trasformarlo in Contratto a pieni diritti e Indeterminato.

Esso, anche attraverso la previsione della Somma aggiuntiva al Trattamento di fine rapporto da riconoscere in caso di mancata trasformazione a Tempo Indeterminato, realizza le condizioni idonee a incentivare la prosecuzione del lavoro, oltre il termine inizialmente previsto del rapporto di lavoro.

Per quanto precede, la sua stipula non è soggetta ai limiti quantitativi e non concorre a determinare i limiti numerici dei Contratti a Tempo Determinato ex art. 26 del CCNL.

Art. 41 - Contratto di Stabilizzazione: trattamento normativo

Nel Contratto di Stabilizzazione, le mansioni, l'inquadramento e tutti i trattamenti normativi che non siano espressamente derogati nel presente Titolo, saranno spettanti al Lavoratore al pari della generalità dei dipendenti assunti per le medesime mansioni con contratti a Tempo Indeterminato. Resta anche inteso che, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, l'anzianità di servizio decorrerà, a tutti gli effetti, dall'inizio del rapporto di lavoro con Contratto di Stabilizzazione.

Art. 42 - Contratto di Stabilizzazione: norme finali

Il Datore di lavoro potrà stipulare con il medesimo Lavoratore un solo Contratto di Stabilizzazione.

Nel Contratto di Stabilizzazione, le Parti potranno prevedere il Patto di Prova, così come disciplinato dall'art. 140.

Il Contratto di Stabilizzazione potrà essere stipulato anche con profili particolari di orario di lavoro (*a tempo parziale, mediante lavoro discontinuo, a turni ecc.*) o luoghi di resa della prestazione (*telelavoro*), conformemente alle previsioni contrattuali generali del presente CCNL.

Il Contratto di Stabilizzazione avrà la forma scritta *ad substantiam* e dovrà essere controfirmato dal Lavoratore per “integrale accettazione ed accordo”.

Esso dovrà contenere tutti gli elementi previsti all'art. 137; dovrà precisare la possibilità di proroga, purché entro il termine contrattuale massimo complessivo di tempo previsto per l'inserimento, e l'esplicito richiamo o rinvio alle norme regolatrici di tale Contratto, così come indicate al presente Titolo.

In particolare, dovranno essere espressamente richiamati i diritti del Lavoratore in caso di mancata trasformazione del Contratto, riportando la previsione di Somma Aggiuntiva al T.F.R. della Tabella 1), art. 39 che precede.

Art. 43 - Contratto di Stabilizzazione: certificazione

Al fine di evitare eventuali contenziosi nell'applicazione del Contratto di Stabilizzazione, le Parti, ai sensi del D.Lgs. 276/2003, consigliano la sua certificazione che potrà essere richiesta, da una o entrambe le Parti interessate, seguendo lo schema della domanda predisposta, alla Commissione Bilaterale di Certificazione o alle altre Commissioni previste dalla normativa vigente.

Al fine di favorire la corretta stesura del Contratto di Stabilizzazione, le Parti hanno predisposto una bozza (*non obbligatoria*) della relativa Lettera di assunzione, il cui testo sarà pubblicato presso i siti dei sottoscrittori.

TITOLO XII CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

Art. 44 - Contratti di Solidarietà espansiva

Secondo le previsioni legali e al fine d’incrementare gli organici e le richieste competenze in previsione di futuri sviluppi, l’Azienda e le Associazioni Datoriali e Sindacali firmatarie potranno stipulare un Accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d’attuazione, una riduzione stabile dell’orario di lavoro, con contestuale riduzione della retribuzione ed assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Deve trattarsi di Contratti Collettivi Aziendali di Secondo livello; la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine, la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dal D.Lgs. 148/2015 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti Collettivi in questione dovranno essere tempestivamente depositati presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

TITOLO XIII CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art. 45 - Contratti di Solidarietà difensiva

Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali (D.Lgs. 148/2015) e tramite Accordo sindacale, ridurre l’orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di evitare o limitare i licenziamenti altrimenti previsti.

Da parte dell’Ente di Previdenza, in tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla concordata riduzione dell’orario.

TITOLO XIV TELELAVORO

Premessa

Il Telelavoro può favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, specialmente a fronte di esigenze familiari e personali particolari (cura di familiari anziani, minori, non autosufficienti ecc.). Nel corso della pandemia “Covid-19”, il Telelavoro si è dimostrato anche strumento utile per il contenimento dei rischi di trasmissione tra i Lavoratori.

Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta ad essere principalmente svolto nell'ambito impiegatizio o nei servizi che, per lo svolgimento dell'attività lavorativa, prevedano l'utilizzo di strumenti telefonici, informatici o telematici.

Art. 46 - Telelavoro: definizione

Il Telelavoro è un modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato reso possibile dall'utilizzo di sistemi telefonici, elettronici ed informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore e l'Azienda.

Il Telelavoro è pertanto solo un modo particolare di rendere la prestazione lavorativa ed anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno ai locali aziendali, esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale.

Trattandosi solo di un particolare modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, il Telelavoratore è titolare dei medesimi diritti e doveri di coloro che svolgono, per il medesimo tempo, l'identica attività lavorativa nei locali aziendali.

Il Telelavoratore permane, dunque, sostanzialmente assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale, anche se con mezzi e forme proprie della precipua condizione lavorativa “a distanza”.

Art. 47 - Telelavoro: tipologie

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- 1) **domiciliare**: svolta nell'abitazione del Telelavoratore;
- 2) **remotizzato o “a distanza”**: se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del Telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 3) **misto**: nel caso in cui una parte della prestazione complessiva avvenga con periodica stabilità all'interno dell'Azienda.

Art. 48 - Telelavoro: ambito di applicazione del presente Titolo

Il Telelavoro si applica ai Dipendenti subordinati e, come per la generalità dei dipendenti, potrà svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il Telelavoro “misto” potrà essere compatibile con il Contratto di Apprendistato ogniqualvolta il relativo Progetto e le condizioni operative siano validate dalla Commissione Contrattuale Paritetica Bilaterale Nazionale preposta.

Il Centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del Telelavoratore non configurano un'autonoma unità aziendale.

Art. 49 - Telelavoro: condizioni e reversibilità

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l’Azienda che per il Lavoratore.

Se il Telelavoro non è previsto nel Contratto d’assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere una successiva offerta di Telelavoro prospettata dall’Azienda nel corso del normale rapporto di lavoro.

Nel caso di Telelavoro imposto da esigenze di tutela della salute collettiva, fino al perdurare dell’emergenza pandemica, esso potrà diventare temporaneamente obbligatorio.

Lo svolgimento del Telelavoro dev’essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", cioè ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Il compito d’individuare le condizioni di esercizio del diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di Secondo livello, fermo restando il rispetto del preavviso minimo non inferiore a 30 giorni per la generalità dei dipendenti o di 90 giorni per lavoratori disabili.

Art. 50 - Telelavoro: formazione

I Telelavoratori dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d’organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dall’Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

In sede di definizione, al Telelavoratore potrà essere riconosciuto il diritto all’*apprendimento permanente a distanza* e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 51 - Telelavoro: postazione di lavoro

I costi per la postazione del Telelavoratore, i collegamenti necessari per l’effettuazione della prestazione, così come l’installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, compresa l’eventuale copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell’Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall’inizio del rapporto di telelavoro, o nell’eventuale minor termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le *spese di postazione* sostenute dal Datore e comunicate al Telelavoratore all’atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale residua a carico del Telelavoratore.

L’Azienda è tenuta a fornire al Telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici per il corretto utilizzo dei programmi e delle apparecchiature e, in ogni caso, assumerà anche i costi derivanti dalla normale usura o dal danneggiamento accidentale degli strumenti di lavoro, nonché dall’eventuale perdita dei dati utilizzati dal Telelavoratore, salvo che ciò non sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del Telelavoratore stesso.

Art. 52 - Telelavoro: rimborso costi di esercizio

Il rimborso da parte dell’Azienda dei costi di esercizio sostenuti dal Telelavoratore ed analiticamente documentati può avvenire tramite “Nota spese”.

Ciò, mentre il rimborso dei costi forfettari, salvo futura più favorevole previsione legale, assumerà il trattamento di reddito imponibile previdenziale e fiscale del Telelavoratore.

Art. 53 - Telelavoro: rimborsi chilometrici

Salvo diversa futura disposizione di Legge, qualora la sede di lavoro fosse contrattualmente definita nell’abitazione del Telelavoratore, allo stesso spetterà il rimborso delle spese di viaggio sostenute nell’interesse dell’Azienda, solo con commisurazione dei costi dalla propria abitazione.

Nel caso di Telelavoro Misto, con predefinita e permanente definizione temporale delle diverse Sedi ove prestare l’opera, la decorrenza della misura dei rimborsi sarà dalla sede di lavoro di partenza fino alla sede di destinazione.

Art. 54 - Telelavoro: trasferte

Salvo diversa futura disposizione di Legge, le eventuali trasferte richieste al Telelavoratore che abbia contrattualmente definita la sede di lavoro nella propria abitazione, si configurano a partire dalla predetta sede.

Nel caso di Telelavoro Misto, la configurazione della trasferta sarà dalla Sede di lavoro individuata con i criteri dell’articolo che precede.

Art. 55 - Telelavoro: protezione dei dati e informazioni

L’Azienda disporrà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e alle regole sulla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto personale, ambientale e sociale di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di Secondo livello ogni disciplina generale riguardante la protezione dei dati e delle informazioni nell'uso d'apparecchiature, strumenti, banche dati e programmi informatici.

Art. 56 - Telelavoro: procedure disciplinari

Nel Telelavoro, l'obbligo d'esposizione delle norme e sanzioni disciplinari, ex 1° comma, art. 7 Legge 300/1970, sarà assolto anche mediante inoltro telematico delle norme stesse all'indirizzo del Lavoratore. Sarà compito del Lavoratore salvare tali norme in modo da poter sempre agevolmente consultarle.

Inoltre, l'Azienda informerà il Telelavoratore, sempre per iscritto, sulle responsabilità e sulla disciplina del Telelavoro, sulle nuove fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

In presenza di Contratto di Telelavoro è, quindi, opportuno che l'Azienda predisponga e trasmetta al Telelavoratore uno specifico Disciplinare Interno.

Le comunicazioni aziendali trasmesse all'indirizzo di posta elettronica del Telelavoratore, salvo comprovato impedimento o forza maggiore, s'intenderanno ricevute alla mezzanotte del giorno di trasmissione.

Art. 57 - Telelavoro: tempo di lavoro

Il Telelavoratore, salvo diverso accordo stipulato nel Contratto di assunzione o di trasformazione in Telelavoro, gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro in modo però compatibile ai “corridoi” di ricevimento e trasmissione dati con l'Azienda. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al Telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003, salvo che esso non sia cogente ed aziendalmente definito.

In sede di accordo, l'Azienda e il Telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, conformi ai tempi di riposo contrattualmente previsti (Titolo XXXIV del CCNL).

Art. 58 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore

Il Telelavoratore, in proporzione alle mansioni ed al lavoro svolto, ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda ed avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per la generalità dei Lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e tempi lavorati.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite, con la sola esclusione di specifiche indennità correlate all'effettiva presenza in azienda (es. Indennità di trasporto e simili) od alle particolari condizioni di lavoro ivi presenti.

Art. 59 - Telelavoro: doveri del Telelavoratore

Il Telelavoratore ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri Lavoratori.

Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di altri soggetti alla propria postazione di lavoro, così come di manomissioni delle apparecchiature, dei dati o dei programmi.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del telelavoro, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del Telelavoratore con l'organizzazione aziendale saranno improntati a forti principi di diligenza, correttezza e collaborazione, al fine di favorire il superamento delle discrasie favorite dalla mancata presenza in azienda.

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, alle disposizioni dei Titoli LXV, LXVI, LXVII e sulla disciplina del lavoro.

Art. 60 - Telelavoro: telecontrollo

L'Azienda, in funzione dell'esperienza e previo Accordo di Secondo Livello, potrà attivare gli strumenti di telecontrollo delle prestazioni nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo del lavoro svolto potrà essere inserito o utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 61 - Telelavoro: sicurezza e salute

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione ed al rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal Datore di lavoro.

Art. 62 - Telelavoro: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile”

Ogni questione dubbia sul Telelavoro: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile”, con gli effetti applicativi previsti dal punto 10) della Premessa Contrattuale al CCNL.

Art. 63 - Telelavoro: agevolazioni fiscali e contributive

Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in Telelavoro.

Art. 64 - Telelavoro: Contrattazione di Secondo livello

In assenza di analoghi accordi in sede di assunzione, alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello è demandato di stabilire:

1. le condizioni ed i termini per l'applicazione del Telelavoro, ai Quadri e Impiegati aziendali, con funzioni ad esso compatibili;
2. le eventuali Indennità o Premi correlati ai particolari modi di svolgimento dell'attività lavorativa;
3. gli eventuali riconoscimenti, addebiti o ripartizione delle spese per gli strumenti utilizzati nel Telelavoro in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
4. l'adozione di misure dirette a favorire l'integrazione del Telelavoratore nell'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
5. il carico di lavoro, la sua misura, verifica e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
6. l'eventuale fascia e condizioni di reperibilità;
7. la determinazione degli strumenti necessari al Telelavoro e di quelli eventualmente accessori;
8. le condizioni che permettano al Telelavoratore l'autonoma gestione del tempo di lavoro e dei riposi nei limiti di compatibilità aziendale (apertura delle connessioni, presenza di interlocutori interattivi ecc.);
9. ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza con quella prevista dal presente CCNL e dalla normativa legale vigente.

TITOLO XV
LAVORO AGILE
Premessa generale

Il Lavoro Agile, negli ultimi anni, anche quale conseguenza del favore verso il principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale o privata del lavoratore, ha iniziato a trovare spazio. Dopo un primo riferimento normativo, che disciplinava l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con “tassazione agevolata”, precisando che il ricorso al Lavoro Agile, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, era tra gli elementi concorrenti nella definizione dei Premi di Risultato, vi sono stati altri interventi legislativi che hanno meglio tratteggiato l'istituto (art. 18, L. 81/2017), che è poi “esploso” con la Pandemia Covid correlata.

Art. 65 - Lavoro Agile: Definizioni e ambiti

Il Lavoro Agile, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale configurazione.

Il Lavoratore Agile è caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi raggiunti.

Il Lavoratore, beneficiando della flessibilità, che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può meglio conciliare i propri bisogni familiari e personali con il lavoro svolto in tale maniera, che è simile a quella del lavoro autonomo, riuscendo così ad essere anche più produttivo, con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

Il presente Titolo ha lo scopo di precisare la disciplina contrattuale generale sul Lavoro Agile, da sviluppare, aggiornare ed applicare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali, nel rispetto dei principi contrattuali e dei limiti imposti dalla legge.

Inoltre, le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere anche nell'ambito delle Reti d'impresa, anche al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema.

Art. 66 - Lavoro Agile: condizioni

Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in *modo agile* è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente.

L'accordo deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", dunque ai fini della prova, e deve prevedere la disciplina sull'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del Datore di lavoro, agli strumenti resi a disposizione ed utilizzati dal Lavoratore ed alle garanzie di sicurezza e riservatezza.

Tale Accordo potrà essere a termine o a tempo indeterminato.

Nell'Accordo, le Parti devono stabilire:

- i contenuti propri della mansione e gli obiettivi richiesti al Lavoratore;
- gli strumenti ed i modi di esercizio del potere di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione resa, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- la disciplina del lavoro applicabile alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali;
- l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione, secondo quanto previsto dal precedente Titolo sul Telelavoro e dalla Legge;
- i modi di esercizio del potere direttivo;
- l'impegno del Lavoratore Agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali Egli sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza;
- la previsione che in caso di anticipato ed immotivato recesso del Lavoratore Agile rispetto una previsione di durata minima, egli sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli dall'Azienda ed accettare un addebito pro-quota temporale residua delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al Lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro agile stesso;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio.

L'Accordo va comunicato ai Servizi per l'Impiego mediante l'apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali.

Art. 67 - Lavoro Agile: il recesso

In caso di contratto a tempo indeterminato, dopo il superamento della clausola di durata minima, il recesso dal Lavoro Agile deve avvenire con un preavviso dovuto da entrambe le Parti, non inferiore a 30 giorni. È fatta eccezione per i lavoratori disabili ai sensi della legge n. 68/1999, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In ogni caso, a fronte di una giusta causa specificatamente riferita al Lavoro Agile, che dovrà essere contestualmente dichiarata dalla Parte che intende recedere dal contratto, il diritto di recesso potrà essere esercitato da ciascuno dei contraenti senza alcun preavviso.

Nell'accordo individuale e/o in quelli di Secondo livello, potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giusta causa di recesso dal Lavoro Agile ai sensi del presente articolo.

Per la parte disciplinare generale, si farà riferimento alle casistiche ed alle procedure previste al Titolo XIV.

Art. 68 - Lavoro Agile: formazione

Al Lavoratore Agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. Sarà l'accordo individuale a disciplinare i modi di erogazione della formazione, gli eventuali sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni saranno effettuate.

La formazione del Lavoratore Agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, anche in modo telematico, attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di riferimento.

Art. 69 - Lavoro Agile: sicurezza e igiene del lavoro

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Lavoratore Agile e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione della prestazione lavorativa, provvedendo ad aggiornare tale informazione al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Lavoratore Agile, anche all'esterno dei locali aziendali, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione.

Qualora la scelta del luogo o le condizioni di lavoro fossero determinate da esigenze esterne, il Lavoratore dovrà informare tempestivamente l'Azienda in

tutti i casi d'inedoneità ambientale ai parametri di sicurezza/igiene, anche sospendendo la prestazione lavorativa in attesa d'idonea valutazione dei rischi.

I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL ogniqualvolta lo svolgimento della loro attività li esponga alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965. Tale assicurazione dovrà essere riferita sia per gli infortuni connessi al rischio proprio dell'attività lavorativa, che per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie svolte dal Lavoratore Agile, a patto che siano strumentali e connesse allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

Il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere anche verso il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sempreché la scelta del luogo della prestazione sia conseguente ad esigenze connesse alla prestazione stessa o dipendente dalla concordata necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 70 - Lavoro Agile: sede e strumenti di lavoro

Il Lavoratore “agile”, la cui sede di lavoro fosse esterna all'Azienda, dovrà preventivamente concordare qual è la sede principale di lavoro (i.e. “scelta del luogo della prestazione”), in funzione della quale vi sarà la copertura degli infortuni *in itinere*, dalla quale decorreranno gli eventuali rimborsi chilometrici e si configureranno le condizioni contrattuali e legali di trasferta.

Gli strumenti tecnologici necessari a rendere la prestazione saranno sempre forniti dal datore, che ne curerà la manutenzione ed il buon funzionamento. Tra gli strumenti necessari potrà esservi anche l'autovettura aziendale o la previsione analitica di rimborso chilometrico o delle spese di viaggio.

Art. 71 - Lavoro Agile: luogo e tempo di lavoro - disconnessione

L'attività lavorativa svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, suppone una postazione mobile compatibile con lo svolgimento del lavoro in modo “agile” e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.

L'orario di lavoro sarà concordato tra Azienda e Lavoratore, fermo restando che esso dovrà comunque rispettare i limiti di durata giornaliera e settimanale previsti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva, ivi compresi i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro, nelle fasce d'orario concordate, durante le quali il lavoratore non avrà accesso alle banche dati aziendali e non sarà contattato dall'Azienda, salvo che per cause urgenti ed imprevedibili.

Art. 72 - Lavoro Agile: trattamento economico e agevolazioni fiscali

Il trattamento economico del Lavoratore Agile non sarà inferiore a quello applicato ai lavoratori che, all'interno dell'impresa, prestino la medesima quantità e qualità di lavoro, con la sola esclusione delle indennità connesse ai particolari modi di resa della prestazione, quando gli stessi non si configurino nelle concordate fattispecie di Lavoro Agile o svolto in Azienda.

Tutti i benefici eventualmente riconosciuti alla generalità dei Lavoratori per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato o per l'attuazione di piani di Welfare aziendale, quando compatibili, devono applicarsi anche ai rapporti di lavoro subordinato in modalità *Agile*.

In materia di buoni pasto, eventualmente riconosciuti in Azienda, si riporta l'estratto dell'**Interpello n. 956-2631/2020**, in risposta ad apposita Istanza presentata in data 11/11/2020 dall'Ente Bilaterale Confederale ENBIC all'Agenzia delle Entrate, dalla quale si ricava che il trattamento contributivo e fiscale di favore degli stessi, è dovuto anche per i Lavoratori Agili, od in Telelavoro, in condizione di parità con i Lavoratori che operano in Azienda.

“[...] Con riferimento al caso in esame, in cui l'Istante riconosce i buoni pasto ai lavoratori agili, si ritiene che gli stessi non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir). Pertanto, l'Istante non sarà tenuto ad operare anche nei confronti dei lavoratori in smart-working, la ritenuta a titolo di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del D.P.R. n. 600 del 1973, sul valore dei buoni pasto fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici.”

Art. 73 - Lavoro Agile: riservatezza o privacy

In materia di riservatezza, per il Lavoratore che presta la sua attività in Lavoro Agile, valgono le stesse tutele e gli stessi obblighi previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti. Tale fatto comporta una maggiore formazione ed attenzione per il Lavoratore Agile, così come nel Telelavoro, in considerazione dell'autonoma scelta o configurazione del posto di lavoro che, almeno nei dettagli, gli compete.

Art. 74 - Lavoro Agile: diritti del Lavoratore

Il Lavoratore Agile, a parità di quantità e qualità di lavoro prestato, ha gli stessi diritti normativi, retributivi di base e sindacali e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera, previste per i lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

Art. 75 - Lavoro Agile: doveri del Lavoratore

Il Lavoratore Agile, a parità di condizioni, ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Poiché gli competono alcune scelte che in Azienda sarebbero proprie del Datore (posto di lavoro e sua configurazione, limitazione od esclusione all'accesso di estranei sul luogo di lavoro, collaborazioni sussidiarie dei colleghi ecc.), ne assume la relativa responsabilità. Egli sarà responsabile di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla propria postazione di lavoro. Il Lavoratore Agile è anche responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, nonché risponde per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo di tali mezzi. Egli dovrà perciò custodire con la massima diligenza e l'attenzione del *buon padre di famiglia* gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro, la password di accesso e le procedure di collegamento, evitando nel modo più assoluto di lasciare connessa la propria stazione di lavoro quando, per qualsiasi ragione, debba abbandonarla. Il Lavoratore deve segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori o con esso singolarmente pattuiti.

Per i doveri in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, si rinvia al precedente art. 61.

Art. 76 - Lavoro Agile: i poteri del datore di lavoro e le sanzioni disciplinari

Il potere direttivo del datore di lavoro, per tutto quanto applicabile, è quello stesso previsto nel presente CCNL. Per i particolari casi specifici, Datore di lavoro e Lavoratore concorderanno, anche con rinvio alle previsioni di eventuale Accordo Aziendale di Secondo livello o tramite Accordo Individuale assistito, le condizioni ed i limiti del potere direttivo e di controllo datoriale, e quali comportamenti siano rilevanti ai fini disciplinari, oltre a quelli espressamente previsti dalla Legge o dal presente CCNL, in particolare, dal presente Titolo.

L'esercizio del potere disciplinare, quando il lavoratore si trova in azienda, farà riferimento al Codice Disciplinare del CCNL ed all'eventuale Regolamento Aziendale, mentre, per l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, occorrerà individuare nell'Accordo Aziendale od in quello Individuale, le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970.

Pertanto, con l'Accordo che disciplina l'esecuzione della prestazione in modo Agile saranno precisati, anche mediante richiami legali e contrattuali, i casi disciplinari specificamente configurabili, le forme di esercizio del potere direttivo

datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le ricadute dei controlli sull'attività lavorativa.

Art. 77 - Lavoro Agile: la Contrattazione Collettiva di Secondo livello

La titolarità contrattuale in materia di Lavoro Agile è riconosciuta ad ogni livello di Contrattazione, sia mediante il presente CCNL o, possibilmente, mediante Accordo Aziendale di Secondo livello e/o Accordo Individuale assistito.

Ciò, in particolare per disciplinare:

- a) le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile;
- b) l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi;
- c) le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri e Impiegati aziendali con funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.;
- d) gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile;
- e) eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento *agile* dell'attività lavorativa;
- f) eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
- g) ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina legale inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL.

Art. 78 - Lavoro Agile: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile”

Ogni questione dubbia sul Lavoro Agile: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale “Telelavoro e Lavoro Agile”, con gli effetti applicativi previsti dal punto 10) della Premessa Contrattuale al CCNL.

TITOLO XVI
LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Il ricorso al Lavoro Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni, poiché permette di sopperire alle imprevisibili esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nella risposta per l'effettuazione dell'opera richiesta.

Art. 79 - Lavoro Intermittente: definizione

Con il Contratto di Lavoro Intermittente o “*a chiamata*”, che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell’Azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle ipotesi “Oggettive” e/o “Soggettive” di seguito precisate.

1. Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:
 - ❖ servizi di portineria, guardiana, ricevimento ed accoglienza;
 - ❖ servizi di sorveglianza;
 - ❖ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
 - ❖ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;
 - ❖ manutenzione del verde;
 - ❖ raccolte stagionali;
 - ❖ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
 - ❖ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;
 - ❖ addetti ai *Call Center*;
 - ❖ Promoter e Addetti al merchandising;
 - ❖ dichiarazioni annuali;
 - ❖ attività di inventario;
 - ❖ attività a carattere discontinuo;
 - ❖ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;
 - ❖ altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;
- b) per lavori da rendersi nei fine settimana, nei periodi feriali (*pasquali, estivi, natalizi*), così come definiti all’art. 10 del presente CCNL, o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali.

2. Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (*con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno*), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore entro il limite previsto dall’art. 13 del D.Lgs. 81/2015: 400 giornate di lavoro negli ultimi 36 mesi.

In caso di superamento di tale limite, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Art. 80 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni

Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la Lettera di assunzione, oltre ai contenuti richiesti dall'art. 137, deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, **Ogettive** o **Soggettive**, che consentono la stipulazione del Contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, l'importo della relativa indennità;
- d) le forme e i modi con cui l'Azienda è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i sistemi di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'Indennità di disponibilità (quando spettante);
- f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel Contratto.

Prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Azienda è tenuta a comunicarne¹ la durata alla Direzione - Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Nota:

¹ Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa da € 400,00 (quattrocento) a € 2.400,00 (duemilaquattrocento) per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 81 - Lavoro Intermittente: trattamento economico

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante riconoscimento della **retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite** indicate nelle successive Tabelle, fatte salve condizioni di miglior favore, così come ogni altra voce pattuita tra le Parti “*ad personam*”.

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente.

1) **Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo Determinato**

Al Lavoratore Intermittente assunto a Tempo Determinato, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione indicata nella riga h) della seguente Tab. 1), che comprende:

- quota oraria della P.B.N.C.M. e dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale nel valore convenzionalmente stabilito;
- quota oraria del Rateo di tredicesima mensilità e del Rateo di ferie e permessi;
- quota oraria dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, in assenza di diverso Accordo di Secondo Livello;
- quota oraria dell'Indennità sostitutiva delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. ed i Sussidi premiorienza/invalidità.

Tab. 1): Sintesi Retribuzione lorda nel Lavoro Intermittente a Tempo Determinato (aggiornati valori per "errata corrige")

Descrizione	Livello E	Livello D	Livello C2	Livello C1
a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,01156	6,73295	7,33410	8,05549
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore convenzionale)	0,76243	0,85393	0,93017	1,02168
c) Quota oraria Indennità Mensile di Mancata Contrattazione ¹	0,48021	0,53784	0,58586	0,64349
d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,48021	0,53784	0,58586	0,64349
e) Quota oraria Rateo di ferie	0,56450	0,63224	0,68869	0,75643
f) Quota oraria Rateo di permessi	0,10439	0,11692	0,12736	0,13988
g) Quota oraria sostitutiva dell'Ente Bilaterale (vedi successivo punto 4)	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
h) Retribuzione onnicomprensiva oraria (corretto in sede di stampa)	8,6056	9,6140	10,4543	11,4628

¹ Non potendo calcolare l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione secondo i criteri contrattualmente indicati, nel Lavoro intermittente, essa sarà riconosciuta in quote orarie, per ciascuna ora effettivamente lavorata, come precisato nella precedente Tabella 1)

2) Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato

Al Lavoratore Intermittente assunto a Tempo Indeterminato, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione indicata nella riga h) della seguente Tab. 2), che comprende:

- quota oraria della P.B.N.C.M. e dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale nel valore convenzionalmente stabilito;
- quota oraria del Rateo di tredicesima mensilità e del Rateo di permessi;
- quota oraria dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, in assenza di diverso Accordo di Secondo Livello;
- quota oraria dell'Indennità Sostitutiva (convenzionale) del preavviso;
- quota oraria dell'Indennità sostitutiva delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. ed i Sussidi premorienza/invalidità.

Tab. 2): Sintesi Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato (aggiornati valori per “errata corrige”)

Descrizione	Livello E	Livello D	Livello C2	Livello C1
a) Quota oraria P.B.N.C.M.	6,01156	6,73295	7,33410	8,05549
b) Quota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (valore convenzionale)	0,76243	0,85393	0,93017	1,02168
c) Quota oraria Indennità Mensile di Mancata Contrattazione ¹	0,48021	0,53784	0,58586	0,64349
d) Quota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,48021	0,53784	0,58586	0,64349
e) Quota oraria Rateo di permessi	0,10439	0,11692	0,12736	0,13988
f) Quota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso ²	0,28477	0,31894	0,34742	0,38159
g) Quota oraria sostitutiva dell'Ente Bilaterale (vedi successivo punto 4)	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
h) Retribuzione onnicomprensiva oraria ³	8,3259	9,3007	10,1131	11,0879

¹ Nel Lavoro intermittente, non potendo calcolare l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione secondo i criteri già contrattualmente indicati, nel Lavoro intermittente, essa sarà riconosciuta in quote orarie, per ciascuna ora effettivamente lavorata, come precisato nella precedente Tabella 2).

² Premesso che, nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato, la “chiamata” del Lavoratore è nell'esclusiva facoltà dell'Azienda, in caso di licenziamento, il diritto al preavviso contrattuale potrebbe essere “annullato” dalla mancata chiamata da parte del Datore in corrispondenza del preavviso stesso. Pertanto, al fine di garantire al Lavoratore Intermittente i medesimi diritti previsti per la generalità dei lavoratori, le Parti hanno ritenuto di definire un'Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso, equitativamente stabilita in giorni 10 (dieci) per ciascun anno, con aliquota oraria calcolata sulla base di 1.903 ore lavorabili per anno. Resta inteso che, in caso di licenziamento, al Lavoratore Intermittente a Tempo Indeterminato non spetterà il preavviso contrattuale previsto dall'art. 348 del presente CCNL.

³ Inoltre, si dovranno aggiungere gli Aumenti Periodici di anzianità (anche detti “Scatti”). Il primo scatto matura dopo aver lavorato 3.806 ore (un biennio) ed il secondo, dopo altre 3.806 ore di effettivo lavoro, e così via per tutti gli Aumenti periodici di anzianità contrattualmente previsti (5 bienni). Gli importi degli Scatti per i Lavoratori Intermittenti dovranno essere conformi alla seguente Tabella:

Tab. 3): Sintesi Scatti di anzianità nel Lavoro Intermittente a Tempo Indeterminato

Descrizione	Livello E	Livello D	Livello C2	Livello C1
Rateo orario spettante per singolo Scatto (<i>Valore singolo Scatto : 1.903</i>)	0,00525486	0,00588544	0,00641093	0,00704151

Oltre alla retribuzione oraria indicata nella riga h) della precedente Tabella 2), il Lavoratore avrà diritto al godimento delle ferie annuali. Tali ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, il Lavoratore Intermittente matura **1:1903** ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata.

Le ferie così maturate potranno essere godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate unitamente alle competenze di fine rapporto.

3) **Trattamento di Fine Rapporto nel Lavoro Intermittente**

Anche nel Lavoro Intermittente (*sia a Tempo Determinato che Indeterminato*), il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al Dipendente con carattere di stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, indennità di cassa o le maggiorazioni contrattualmente correlate alla particolare onerosità della prestazione, quali quelle per lavoro straordinario o notturno o a turni ecc.

4) **Contributi all’Ente Bilaterale contrattuale nel Lavoro Intermittente**

Le Parti, tenuto conto dei limiti temporali previsti per tale tipologia contrattuale, per il Lavoro Intermittente hanno concordato un minore contributo destinato all’Ente Bilaterale in alternativa a quello previsto dal presente CCNL per la generalità dei dipendenti.

Pertanto, in caso di Lavoro Intermittente dovrà essere versato il seguente contributo all’Ente Bilaterale.

Tab. 4): Contributo alla “Gestione Ordinaria” dell’Ente Bilaterale Contrattuale

<i>Descrizione</i>	Contributo orario *
<i>Il contributo garantisce il funzionamento dell’Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle RST.</i>	
Totale contributo orario dovuti all’Ente Bilaterale (a totale carico del Datore)	0,0347

** per ogni ora di lavoro prestato dal Lavoratore.*

Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa ed i Sussidi Premorienza/Invalidità erogate tramite Convenzioni o dall’Ente Bilaterale, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente manca la garanzia di una “soglia minima” della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l’esonero dal versamento del contributo destinato all’Ente Bilaterale e, conseguentemente, dal diritto del Lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro, però, di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al Lavoratore di un’indennità “*per mancate prestazioni*”, pari ad **€ 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata, già esposta nelle precedenti Tabelle 1) e 2).

Art. 82 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell’Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere una “*Indennità oraria di disponibilità*”, conforme alla seguente Tabella 5).

Tab. 5) Indennità oraria di disponibilità (in euro)

Liv. E	Liv. D	Liv. C2	Liv. C1
1,35479769	1,51737572	1,65285549	1,81543353

Tale Indennità dovrà essere riconosciuta per ogni ora di “disponibilità alla prestazione” resa dal Lavoratore Intermittente.

Nel Contratto individuale, dovranno precisarsi le eventuali particolari norme disciplinari sull’Indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia o altra causa, sia nell’impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare l’Azienda tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall’inizio dell’impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo in cui si verifica la temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto alla relativa Indennità di disponibilità.

Il reiterato ed ingiustificato rifiuto di rispondere “alla chiamata” costituisce motivo di sospensione della predetta indennità.

L’Indennità di disponibilità sarà soggetta alla contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (*art. 16, D. Lgs. 81/2015*).

Nei casi di Contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 (dodici) mesi e con riconoscimento dell’Indennità di disponibilità, il Lavoratore avrà diritto al *Welfare Contrattuale* pro quota, così come previsto agli artt. 235 e 236 del presente CCNL.

Art. 83 - Lavoro Intermittente: divieti

L’Azienda non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l’integrità degli impianti, dei patrimoni o dell’esercizio, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all’assunzione di Lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario, in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente.

Art. 84 - Lavoro Intermittente: informativa

Per gli obblighi informativi del Datore di lavoro, si rinvia all’art. 278 del presente CCNL.

Art. 85 - Lavoro Intermittente: criteri di computo

Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il Lavoratore intermittente è computato nell’organico dell’Azienda in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre, con arrotondamento all’unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XVII**CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO****Art. 86 - Il Contratto di Somministrazione di lavoro: condizioni**

Tale Contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di “Utilizzatore”. Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel “Contratto di Somministrazione” si rinvia al “Lavoro a tempo determinato”.

Il Contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art. 87 - Somministrazione di lavoro: limiti

Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore, in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Il *Welfare Contrattuale*, l'Assistenza sanitaria integrativa ed i Sussidi Premorienza/Invalidità saranno dovuti solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri Lavoratori, dovrà essere versata all'Ente Bilaterale la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. ed i sussidi premorienza/invalidità.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Tab. 1) Limiti del Lavoro in Somministrazione

Dipendenti dell'Utilizzatore:	da 0 a 2	Da 3 a 6	Oltre 6
N. max di Lavoratori Somministrati	1	2	25% ¹

¹ dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge 223/1991;

- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori “svantaggiati” o “molto svantaggiati” ai sensi dei numeri 4) e 99) dell’art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di Lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi ordinativi che modifichino i cicli e le metodologie di lavoro; acquisizioni di nuove attività, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 88 - Somministrazione di lavoro: divieti

L’Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- e) qualora vi fosse l’assegnazione ad un medesimo lavoratore di missioni successive presso la stessa Impresa Utilizzatrice, con lo scopo di eludere le disposizioni della Direttiva 2008/104/CE nel suo insieme, cioè riferite alla salvaguardia della tendenziale stabilità del rapporto di lavoro. Per quanto precede, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, si considera vietata l’assegnazione reiterata dello stesso Lavoratore per oltre 12 mesi consecutivi presso la stessa Impresa Utilizzatrice o per 24 mesi nei limiti degli ultimi 48 mesi (vedi Corte di Giustizia dell’Unione Europea - Sentenza 1163471 del 14/10/2020). Per le attività in *Staff Leasing*, si rinvia alla specifica normativa in materia.

Art. 89 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 90 - Somministrazione di lavoro: tutela del Lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui essi saranno destinati, formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia completato, in funzione dei rischi specifici, dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei Lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e Contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo, in caso d'inadempimento, in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al solo Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto di contestazione ai sensi dell'art. 7 della Legge 300/1970.

Art. 91 - Somministrazione di lavoro: informativa

A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei Contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati.

Art. 92 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali

Il Lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare alle assemblee

dei lavoratori delle imprese utilizzatrici, a parità di condizione dei dipendenti delle stesse.

Art. 93 - Somministrazione irregolare: effetti

In mancanza di forma scritta, il Contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell’Utilizzatore.

Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il Lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell’Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo, con effetto dalla data di costituzione.

Art. 94 - Somministrazione di lavoro: computo

Ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell’organico dell’Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il Lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all’art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 95 - Somministrazione di lavoro: rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

TITOLO XVIII

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 96 – Apprendistato Professionalizzante: definizione e condizioni

Ai sensi dall’art. 41 del D.Lgs. 81/2015, l’Apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani. Tale contratto può essere stipulato per Lavoratori d’età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni; l’assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d’età (*ovvero fino a 29 anni e 364 giorni*).

Il Contratto d’Apprendistato potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e dal D.Lgs. 226/2005.

È contrattualmente dovuta la forma scritta del Contratto.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 183 del presente CCNL.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, oltre ai contenuti previsti dall'art. 137, deve specificare:

- a) l'indicazione delle mansioni oggetto della qualifica;
- b) la durata del periodo d'Apprendistato;
- c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- d) il rinvio al Piano Formativo Individuale (*che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL, secondo lo schema in All. 3) e nella normativa regionale di settore*);
- e) l'indicazione del monte ore annuo di formazione, che sarà suddiviso nel Piano Formativo, in ore “aula” e ore “affiancamento”;
- f) i riferimenti del Tutor aziendale.

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre ad esibire il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti con la medesima mansione e qualifica presso altre Aziende. Vi è il divieto per l'Azienda di recedere dal Contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo.

Art. 97 - Apprendistato Professionalizzante: Piano Formativo Individuale e formazione

Il Piano Formativo Individuale (in sigla P.F.I.) è un documento che integra il Contratto di Apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista, secondo lo schema in Allegato 3).

Esso dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor, e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di Apprendistato.

Il percorso formativo, interno e/o esterno all'Azienda, teorico e/o pratico, dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista qualificato all'interno dell'Azienda;

- conoscenza e applicazione delle basi tecniche e commerciali, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. “trasversali”, quali:
 - *i diritti e i doveri del Lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*
 - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica*, i cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. *e-learning*, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale di riferimento aziendale.

L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato (interna);
- ✓ addestramento pratico nel lavoro (“*on the job*” - interna);
- ✓ lezioni e/o esercitazioni (interna);
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza (*e-learning*);
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del P.F.I.

La **formazione interna** comprenderà sia quella “pratica” di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella “teorica” sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La **formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro** dovrà:

- essere tempestivamente effettuata, comunque, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., dall’Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali, che dovrà essere aggiornato al Rischio biologico “indiretto” da coronavirus SARS-Cov-2 (c.d. “Covid-19”);
- essere conforme al comma 1 dell’art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda*);
- essere documentata, mediante registrazione nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto in All. 3). La restante formazione professionale, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente acquisite.

Art. 98 - Apprendistato Professionalizzante: Tutor o Referente

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l’Apprendista sarà inquadrato al termine dell’Apprendistato, e che svolgono attività lavorativa coerente con quella finale dell’Apprendista.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà conoscere i diritti e i doveri dell’Apprendista, gli obblighi aziendali nei suoi confronti, nonché avere un’esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest’ultimo requisito non si applicherà solo nel caso in cui “l’attività lavorativa coerente a quella finale dell’Apprendista” non fosse prima presente in Azienda, trattandosi di nuova attività. Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l’Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Art. 99 - Apprendistato Professionalizzante: Patto di prova

L’assunzione dell’Apprendista diverrà definitiva dal positivo compimento del Patto di prova. La durata di tale Patto di prova non potrà superare i limiti previsti dall’art. 140 del presente CCNL, commisurati al livello finale di qualificazione dell’Apprendista. Durante la prova, l’Apprendista ha diritto ai trattamenti

previsti dalla Legge e dal Contratto per gli apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il Patto di prova.

Nel Contratto di Apprendistato, in deroga alla previsione dell’ art. 100 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di comunicare una specifica motivazione.

La malattia o l’infortunio dell’Apprendista possono sospendere il Patto di prova solo conformemente a quanto previsto al punto A. dell’ art. 140.

Art. 100 - Apprendistato Professionalizzante: durata e retribuzione

Il Contratto d’Apprendistato ha contenuto “misto”, che prevede una controprestazione suddivisa in formazione e retribuzione. Per tale motivo, il CCNL prevede una graduazione dei livelli di inquadramento in funzione del prevedibile sviluppo professionale dell’Apprendista e sul presupposto che la quota della retribuzione complessiva comprenda anche la formazione.

La durata dell’Apprendistato Professionalizzante è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 (sei) o superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell’artigianato, per le quali sarà possibile attivare Contratti di Apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi. Per la **generalità dei lavoratori**, la durata e corrispondente retribuzione dell’Apprendistato professionalizzante saranno conformi alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Durata e retribuzione durante l’Apprendistato Professionalizzante

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8
Inquadramento Finale	Primo Periodo	Livello d’inquadramento e retribuzione	Secondo Periodo	Livello d’inquadramento e retribuzione	Durata Totale	Totale ore di Formazione *	
						Teorico	Pratica
A1	18 mesi	B1	18 mesi	A2	36 mesi	80	160
A2	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi	64	146
Op. di Vendita di 1ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 3ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 2ª Cat.	36 mesi	64	146
B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi	64	116
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi	64	116
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18 mesi	Op. di Vendita di 4ª Cat.	18 mesi	90% di Op. di Vendita di 3ª Cat.	36 mesi	64	116
C1	16 mesi	D	16 mesi	C2	32 mesi	48	112
C2	15 mesi	E	15 mesi	D	30 mesi	40	80
D	14 mesi	80% di E	14 mesi	90% di E	28 mesi	40	80

** Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di Apprendistato per l'acquisizione di “competenze di base e trasversali”, e quelle di “formazione professionalizzante”, saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella 1).*

Il livello d'inquadramento e la retribuzione dovuta all'Apprendista, nel primo periodo sarà quella prevista in Colonna 3, mentre nel secondo periodo sarà quella prevista in Colonna 5 della precedente Tabella. Dalla Qualifica, al Lavoratore sarà dovuta la normale retribuzione afferente il suo livello d'approdo (*Inquadramento Finale - Col. 1*).

Per le **figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato**, aventi contenuti e competenze analoghe e ad esso sovrapponibili, in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro all'Interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, la **durata massima dell'Apprendistato** dovrà essere conforme alla successiva Tabella 2).

...segue Tabella...

Tab. 2): Durata dell'Apprendistato Professionalizzante per figure professionali equiparabili a quelle dell'artigianato

Qualifica Finale	Livello di destinazione	Durata massima dell'Apprendistato	Suddivisione dei Periodi
Esperto di Alta Specializzazione delle lavorazioni Pelli o Cuio pregiati	C1	54	• Primo Periodo: 27 mesi
Modellista di Alta Specializzazione	C1	54	• Secondo Periodo: 27 mesi
Conciatore specializzato provetto	C2	48	• Primo Periodo: 24 mesi • Secondo Periodo: 24 mesi
Operatore Specializzato Addetto al taglio, cucitura e confezionamento	C2	48	
Decoratore Specializzato	C2	48	
Falegname Modellista Specializzato	C2	48	
Installatore	C2	48	
Conduttore Impianti	C2	48	
Riparatore	C2	48	
Manutentore	C2	48	
Operatore Esperto Addetto al taglio, cucitura e confezionamento	D	42	• Primo Periodo: 21 mesi • Secondo Periodo: 21 mesi
Addetto linee spruzzo	D	42	
Addetto pressature	D	42	
Addetto botti	D	42	
Addetto alla misuratrice	D	42	
Addetto alla rifilatura	D	42	
Addetto alla rasatura	D	42	
Addetto alla spaccatura	D	42	
Addetto alla scarnatura	D	42	
Addetto all'inchiodatura	D	42	
Addetto ai bottali reparto bagnato	D	42	
Addetto al sottovuoto	D	42	
Addetto all'essiccazione	D	42	
Addetto alla palissonatura	D	42	
Manutentore/Riparatore Esperto	D	42	
Conduttore Impianti	D	42	

Anche per l'Apprendistato Professionalizzante per figure equiparate a quelle dell'artigianato, l'inquadramento e la relativa retribuzione saranno quelli indicati in Tabella 1) per la generalità degli apprendisti di pari livello, fermo restando che le diverse durate del primo e del secondo periodo saranno quelle previste in Tabella 2).

Art. 101 - Apprendistato Professionalizzante: cicli stagionali

Tenuto conto che gli ambiti del presente CCNL potrebbero essere soggetti alla *stagionalità*, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 44 comma 5 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, e ferma la durata massima del periodo di apprendistato (*36 o 60 mesi*), è consentito articolare lo svolgimento dell'Apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale di riferimento.

Nel primo caso, l'Apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'Apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per iscritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dal precedente art. 100, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del Contratto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni degli artt. 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di Apprendistato previsto nella lettera di assunzione (*massimo 36 o 60 mesi*).

Ai fini del computo della durata dell'Apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 102 - Apprendistato Professionalizzante: precedenti periodi di Apprendistato

I periodi di Apprendistato iniziati presso altri Datori di lavoro per le stesse mansioni, saranno computati per intero come fossero svolto nella nuova Azienda purché l'interruzione con il precedente Apprendistato sia stata inferiore a sei

mesi. Mentre, in caso di interruzione superiore, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell'Apprendistato, prima interrotto, con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato.

Art. 103 - Apprendistato Professionalizzante: prolungamento del periodo di Apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, cassa integrazione e simili*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il Contratto di Apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del Contratto di apprendistato di 36 o 60 mesi.

Quanto precede, fermo restando che in caso di sospensione dell'Apprendistato per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, superiore a mesi sei, ma inferiore ad un terzo della durata totale prevista dal Contratto di Apprendistato, tutto il periodo di interruzione sarà considerato utile ai fini del raggiungimento della durata prevista dal Contratto, al compiersi della quale l'Azienda potrà recedere dal rapporto.

Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dall'art. 140, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 104 - Apprendistato Professionalizzante: disciplina previdenziale e assistenziale

Per i Contratti d'apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Gli Apprendisti, ai fini previdenziali, saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, avranno diritto ai trattamenti d'integrazione salariale secondo le previsioni legali vigenti all'atto della sospensione dal lavoro.

In caso di malattia o infortunio, spettano al Lavoratore Apprendista gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 215 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori.

Nei Contratti di apprendistato di durata superiore a mesi 12 (dodici), gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale di riferimento aziendale e alle relative prestazioni integrative al S.S.N. e sussidi premiorienza/invalidità, così come al *Welfare Contrattuale* (artt. 299 - 300 e artt. 235 - 236).

Art. 105 - Apprendistato Professionalizzante: trattamento normativo

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'Apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante “*affiancamento sul lavoro*”, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria.

Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di “*formazione retribuita*”.

Art. 106 - Apprendistato Professionalizzante: diritti dell'Apprendista

L'Azienda ha l'obbligo di:

1. impartire, o far impartire, all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite solo a cottimo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare (*ad esclusione degli eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro*);
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza* e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota rispetto ad una diversa durata del Contratto di Apprendistato;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la potestà genitoriale, dei risultati dell'addestramento.

* *Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 107 - Apprendistato Professionalizzante: doveri

L'Apprendista deve:

1. seguire con il massimo impegno le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un Titolo di studio;
4. effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*), richieste nel rispetto delle previsioni di cui agli artt. 205, 206 e 209, con straordinario entro i limiti previsti al punto 3. del precedente art. 106;
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 108 - Apprendistato Professionalizzante: proporzione numerica

Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate, qualificate e di elevato ordine presenti.

In caso di Aziende che occupano meno di 10 lavoratori, il numero di Apprendisti potrà essere pari al 100% dei lavoratori qualificati in servizio.

Se un'Azienda ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici:

Tab. 3): Sintesi dei Limiti quantitativi per l'assunzione di Apprendisti (per imprese non artigiane ¹)

Numero Lavoratori in Azienda	Apprendisti che possono essere assunti
Da 0 a 2 Lavoratori qualificati (livello C2 o superiori)	3 Apprendisti
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	1 Apprendista per ciascun Lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati	3 Apprendisti ogni 2 Lavoratori qualificati

¹ Nelle imprese artigiane trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985 e s.m.i.

Art. 109 - Apprendistato Professionalizzante: stabilizzazione

L'Azienda con più di 50 (cinquanta) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% (venti per cento) dei Contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) Contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono comunque computati tra i Contratti scaduti:

- a) i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- b) i dimissionari;
- c) i licenziati per giusta causa;
- d) chi non ha ottenuto la qualifica.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione solo di 1 (uno) Apprendista con Contratto professionalizzante.

Gli Apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati, a tutti gli effetti, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 110 - Apprendistato Professionalizzante: *Lavoratori in mobilità*

È possibile assumere con Contratto di Apprendistato professionalizzante i Lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2015.

Per questi Soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 111 - Apprendistato Professionalizzante: computo

Gli Apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla Legge o dal Contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative e istituti.

A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli Apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- *Cassa integrazione guadagni straordinaria*: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti, debbano essere computati anche gli Apprendisti;
- *Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi*: gli Apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che

comporta l'applicazione della procedura (art. 24, L. n. 223/1991; ML circ. n. 62/1996);

- ai fini dell'obbligo del *rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro* previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti: deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli Apprendisti (art. 46, D.Lgs. n. 198/2006; ML circ. n. 48/1992);
- ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli *obblighi di sicurezza* previsti dal D.Lgs. n. 81/2008: gli Apprendisti devono considerarsi computabili (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008);
- nel caso di *scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda*: gli Apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l'obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; INPS circ. n. 70/2007).

Art. 112 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali

Le apposite Commissioni istituite presso l'Ente Bilaterale, o le altre sedi di Certificazione previste dalla normativa vigente, potranno, a richiesta delle Parti, certificare i Contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i Pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 113 - Apprendistato Professionalizzante: recesso dal Contratto

Stante la peculiare natura a causa mista del Contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal Contratto, oltre all'eventuale proroga di cui all'art. 103, ma entro il termine massimo applicabile al contratto (*di 36 o, nel caso di qualifica equiparata "artigiana", di 60 mesi solari*). Pertanto, al termine del periodo di formazione, sia quando la qualifica è riconosciuta, sia quando fosse negata, le Parti potranno recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dando comunicazione all'altra Parte nel rispetto del periodo di preavviso di 15 (quindici) giorni solari. Ciò premesso, il preavviso decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal Contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato prima in essere, comprese le riduzioni contributive.

Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determini il superamento di 36 o 60 mesi di durata complessiva del Contratto di apprendistato.

Art. 114 - Apprendistato Professionalizzante: conferma e assegnazione della qualifica

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il Contratto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'Apprendista mantenuto in servizio, con o senza qualifica, beneficerà ancora delle riduzioni contributive previste per i 12 (dodici) mesi successivi al termine dell'Apprendistato.

In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di Apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. È, altresì, possibile confermare il Lavoratore a tempo indeterminato prima della conclusione del periodo di formazione.

In caso di mancata qualifica, la permanenza dell'ex Apprendista non qualificato sarà nel livello d'inquadramento previsto del secondo periodo.

Art. 115 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di “protezione”

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di “protezione” nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per *giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine*, quali:

- 1) il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- 2) il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
- 3) in costanza di malattia od infortunio, salvo che per superamento del periodo di comparto, o di congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di Apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1), tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art. 113 prevede la possibilità di prolungare il periodo di Apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se esso cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui all'art. 348.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'Apprendistato cade entro un periodo di “interdizione”, l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- a) entro il termine del periodo formativo, comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso previsti dal presente CCNL;
- b) l'effetto del recesso sarà sospeso fino alla fine del periodo di interdizione, al compiersi del quale l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva cessazione, sostituendo il periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dall'art. 215 del presente CCNL, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del Contratto di apprendistato, qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

In caso di malattia iniziata prima della comunicazione di recesso, prevista dall'art. 113, con prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, così come previsto dal precedente art. 103, fermo restando il limite complessivo di durata contrattuale di 36 o 60 mesi.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e la comunicazione di recesso e i suoi effetti saranno conformi alle previsioni di durata del Contratto individuale di apprendistato.

Nel caso di malattia, infortunio e congedo parentale, prima di raggiungere il termine legale di 36 o di 60 mesi, il Datore che intenda recedere, comunicherà all'Apprendista la data di cessazione, coincidente con il termine legale, sostituendo il preavviso dovuto con la relativa indennità.

Art. 116 - Apprendistato Professionalizzante: licenziamento in generale

Durante l'Apprendistato trova applicazione la disciplina sui licenziamenti individuali o collettivi applicata alla generalità dei lavoratori.

Art. 117 - Apprendistato: rinvio

Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato (“*Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale*” e “*Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca*”), rinvia alle norme legislative vigenti in materia.

TITOLO XIX MOBILITÀ VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste (prima “puntuali”), con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro, mentre l'interpretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., costringerebbe a ricerche “esterne” di professionalità che, altrimenti, sarebbero state formabili in azienda.

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere, così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, tra soggetti estranei alla cultura aziendale.

*Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della “Mobilità Verticale”, prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori. Tra queste clausole, vi è il **Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea** (per tali intendendosi i casi di arricchimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa), per esempio: un lavoratore amministrativo addetto “alla prima nota” che acquisisce anche la “contabilità fornitori”) e la **Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea** (per tale intendendosi un arricchimento in diversa area professionale), per esempio: un lavoratore amministrativo d'ordine che assume mansioni di concetto nell'area della sicurezza o commerciale), nei casi tali mansioni siano in divenire nei contenuti e, quindi, richiedano un periodo e un programma di formazione.*

Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2103 c.c., così posti a tutela dei Lavoratori, concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un “nome” della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo “contenuto” e vi sia formalizzazione degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendali previste e del livello d'approdo, con validazione per il tramite dell'Ente Bilaterale di Categoria, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 118 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali

La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti, che dovrà essere formalizzata per iscritto con una richiesta comune all'Ente Bilaterale Contrattuale.

Tale richiesta, sottoscritta dalle Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) livello iniziale del Lavoratore;
- b) patto di prova per la mansione di livello superiore;
- c) sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) formazione prevista (*nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni*) e sua durata;

- e) previsione di verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite;
- f) in caso di mansioni eterogenee, al positivo compiersi del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità ai principi contrattuali sulla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno così attivare.

Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale di Categoria saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso. In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento della mansione e del livello superiore.

È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello C2 potrà attivare i percorsi di Mobilità Verticale per il livello C1 e, una volta definitivamente acquisito tale livello, potrà attivare altro percorso formativo per il livello B2, e così via.

Art. 119 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea

L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un *iter di ingresso* alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità alle condizioni *ex ante* durante il “*Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea*”. Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova previsto per la mansione superiore.

La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e, con i dati previsti dall'art. 140, dovrà risultare da atto scritto ad substantiam.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al Lavoratore permane l'inquadramento e la retribuzione del livello di partenza.

Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli contrattualmente previsti per la mansione superiore.

Eventuali condizioni economiche *Ad Personam* nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, di diritto saranno assorbibili fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo.

Art. 120 - Mobilità Verticale: procedure d’attivazione per l’acquisizione di mansioni superiori d’area eterogenea

Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell’esperimento, un tempo di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un “Addetto alla contabilità” si applichi la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di “Addetto agli acquisti”. In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente art. 119, con le seguenti:

- a) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “*nel lavoro*”;
- b) superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell’effettiva acquisizione delle mansioni superiori d’area eterogenea;
- c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori d’area omogenea, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori d’area eterogenea, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell’esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conformi alla seguente Tabella 1). Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Colonna 3 della Tabella 1) che segue, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni in area eterogenea

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello iniziale	Mesi di prova per l'esperienza *	Durata Massima Complessiva di Formazione in mesi *	Livello di approdo
Quadro	6	24	Dirigente
A1	6	24	Quadro
A2	6	16	A1
B1	6	16	A2
B2 e Op. Vend. 2° Cat.	5	12	B1 e Op. Vend. 1° Cat.
C1 e Op. Vend. 3° Cat.	5	8	B2 e Op. Vend. 2° Cat.
C2 e Op. Vend. 4° Cat.	4	8	C1 e Op. Vend. 3° Cat.
D	3	4	C2
E	2	4	D

* I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 140 del presente CCNL.

TITOLO XX CONDIZIONI D'INGRESSO

Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze sulle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo.

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un Contratto d'assunzione con “Condizioni d'ingresso” che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per il titolo delle mansioni che solo in futuro saranno compiutamente espletabili.

Art. 121 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione

In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso ai **Lavoratori di prima assunzione**, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all'Ente Bilaterale, come

previsto al precedente art. 118, integrando la documentazione con le seguenti precisazioni:

- a) dichiarazione del Lavoratore che attesti l’effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d’approdo;
- b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “*nel lavoro*”;
- c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva e completa acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni espletande e del relativo livello.

Presentandosi il rispetto delle condizioni previste, l’Ente Bilaterale di Categoria emetterà **Parere di Conformità Contrattuale delle Condizioni d’Ingresso**, che le Parti potranno così attivare.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il Lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni espletande, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 2).

Tab. 2): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d’Ingresso

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva della Formazione ¹		Livello di approdo
	Generalità dei Lavoratori	Per Figure professionali equiparate a quelle dell’artigianato ²	
Quadro	36		Dirigente
A1	30		Quadro
A2	24	-	A1
B1	24	-	A2
B2 e Op. di Vendita 2° Cat.	18	-	B1 e Op. di Vendita 1° Cat.
C1 e Op. di Vendita 3° Cat.	18	32	B2 e Op. di Vendita 2° Cat.
C2 e Op. di Vendita 4° Cat.	18	28	C1 e Op. di Vendita 3° Cat.
D	12	24	C2
E	12	20	D

¹ I tempi di formazione s’intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell’art. 182 del presente CCNL.

² Per l’individuazione delle Figure professionali equiparate a quelle dell’artigianato, si rinvia alla Tabella 2) dell’art. 100.

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 140) e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 2) che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.

In caso di mancata richiesta all'Ente Bilaterale o di sua definitiva mancata approvazione, il Lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno delle Condizioni d'ingresso, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletande, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla “*Mobilità Verticale*” di cui al precedente Titolo.

TITOLO XXI

TIROCINIO (o STAGE) e ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Premessa

Il Tirocinio o Stage non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.), quali Lavoratori Subordinati.

Art. 122 - Tirocinio: indennità di frequenza e rinvio

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, l'Azienda Ospitante che applica il presente CCNL riconoscerà al tirocinante un'*indennità di frequenza* o *rimborso spese* mensile pari a lordi **€ 500,00** (Euro cinquecento/00), soggetta alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Nella stessa Impresa non si potranno effettuare due tirocini con il medesimo Tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento a livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi dei tirocini un intervallo di almeno 24 mesi. Per la regolamentazione del Tirocinio o Stage si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Province Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

Art. 123 - Alternanza Scuola - Lavoro

È forma didattica per sviluppare le attitudini lavorative e le capacità di scelta professionali degli Studenti e, quindi, fa parte integrante degli studi, in linea di massima, dell'ultimo triennio delle Scuole Superiori.

Lo scopo è di far effettuare agli Studenti concrete esperienze di lavoro comprendendone così la dimensione subordinata, organizzativa, sociale ecc.

Il percorso formativo, per avere significato, dovrà svilupparsi lungo specifiche linee in funzione delle caratteristiche di settore ed aziendale, nonché delle finalità di progetto da realizzare.

Per quanto precede, è opportuno vi sia attiva progettazione congiunta tra Scuola ed Impresa, sia nella fase di formazione del progetto, nella valutazione dell'esperienza effettuata e ai fini dell'attestazione delle competenze acquisite.

Le Parti sottoscrittrici, attraverso i rispettivi Organismi territoriali, concordano di farsi promotrici delle esperienze di “alternanza scuola-lavoro”, reputando che esse abbiano una forte possibilità di orientare positivamente le successive scelte universitarie o lavorative.

Art. 124 - Le Parti, con il concorso degli Organismi Bilaterali Contrattuali e degli Organismi Regionali preposti, concordano che specifici percorsi di “*Alternanza Scuola-Lavoro*”, potranno essere progettati per gli Studenti degli Istituti Professionali e degli Istituti Tecnici Superiori. Per tutto quanto non definito nel presente Titolo, si rinvia alle disposizioni legali e ad eventuali Accordi Federali vigenti.

TITOLO XXII COLLABORAZIONI

Premessa

Con l'art. 52 del D.Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate.

Come previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, alle “Collaborazioni Organizzate dal Committente” si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando esse si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal Committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Pertanto, a norma di Legge e di Contratto, potranno invece stipularsi Collaborazioni Coordinate nei seguenti casi:

- a) Collaborazioni previste e disciplinate dal presente Titolo o successivamente individuate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale;*
- b) Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali, per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;*

- c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) Collaborazioni continuative svolte in maniera prevalentemente personale e autonomamente organizzate dal Collaboratore (ex art. 409 c.p.c. punto 3).

Negli ambiti regolamentati dal presente CCNL, possono essere presenti Figure professionali che operano con caratteristiche simili ai dipendenti e che possono così avere livelli di responsabilità ad essi equiparabili a quelli dei Lavoratori Autonomi, ma in un contesto di Collaborazione Continuativa di carattere prevalentemente personale e non etero organizzata. Per tali Figure, le Parti esplicitamente prevedono la possibilità di attivare Collaborazioni ex art. 2, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., alle condizioni di seguito precisate.

Art. 125 - Collaborazioni: ambito di riferimento

Le Parti concordano che, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Figure professionali per le quali, a norma del punto a), comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, sono consentiti rapporti di collaborazione con le discipline integrative generali previste, per quanto compatibili con il presente CCNL, siano le seguenti:

- Consulente Progettazione;
- Consulente Internazionalizzazione;
- Traduttore/Interprete - Mediatore Culturale;
- Consulente I.C.T.;
- Consulente di Organizzazione, nelle fasi di preparazione ed implementazione di nuovi aspetti organizzativi;
- Figure richieste per Eventi temporanei (massimo 4 mesi consecutivi);
- Figure professionali per le quali, su istanza di una Parte interessata, la Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale preveda discipline specifiche in ragioni delle particolari esigenze di servizio, produttive od organizzative del relativo settore di applicazione;
- Altre Figure professionali per le quali sia prevista l'iscrizione in appositi Albi Professionali, così come da lettera b), comma 2, art. 2, D.Lgs. 81/2015.

Inoltre, sempre a norma del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione anche per le Figure professionali in possesso delle competenze, titoli e/o abilitazioni previste, che effettuano servizi di formazione, consulenza, assistenza e cura della persona.

Infine, a norma dei punti c) e d) del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione:

- alle attività prestate, nell'esercizio della loro funzione, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.

Le Parti interessate potranno richiedere all'Ente Bilaterale Contrattuale o alle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di “*prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro*” (comma 1, art. 2 D.Lgs. 81/2015), al fine di certificare la legittimità del Contratto di Collaborazione.

La certificazione dovrà rispettare le procedure e gli obblighi di forma previsti dal Regolamento di Certificazione.

Nel caso, il Collaboratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro.

Art. 126 - Collaborazioni: trattamento economico

Fermo restando il rispetto delle condizioni contrattuali previste e, per tutto quanto non definito dal presente CCNL, dagli Accordi individuali per trattamenti migliorativi, le Parti concordano che la disciplina dei compensi applicabile alle Collaborazioni sia quella di seguito precisata:

- a) il compenso annuale lordo del Collaboratore sarà complessivamente equivalente a quello contrattualmente previsto per un lavoratore dipendente di identiche o analoghe mansioni, prestazioni, professionalità ed estensione temporale, ovviamente parametrato all'Indice di Prestazione;
- b) trattandosi di prestazione autonoma prevalentemente *ad obiettivo*, non è prevista alcuna maggiorazione per eventuale lavoro prestato, nei limiti della ragionevolezza, che sia eccedente le previsioni contrattualmente previste per il lavoro subordinato;
- c) in caso di sospensione della prestazione del Collaboratore, il compenso pattuito sarà ridotto pro-quota, salvo nei casi di malattia e/o infortunio così come previsti dal seguente art. 128, con diritto del Collaboratore a ricevere le indennità previste dall'Istituto Previdenziale e Assicurativo e, quando spettanti, le prestazioni dell'Ente Bilaterale e/o Mutualistico;
- d) il Collaboratore avrà titolo al rimborso delle spese preventivamente autorizzate e sostenute in nome e per conto del Committente alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti;
- e) nelle Collaborazioni di durata prevista superiore a 12 mesi, sarà integralmente dovuta la contribuzione all'Ente Bilaterale e il Collaboratore avrà conseguentemente diritto alle prestazioni sanitarie integrative e sussidi, così come per la generalità dei lavoratori dipendenti. In caso di

- collaborazioni inferiori a 12 mesi, saranno invece dovute all’Ente Bilaterale e le contribuzioni ridotte secondo le previsioni del Protocollo di riferimento;
- f) il Collaboratore, che opera in esclusiva per il Committente, avrà titolo ai benefici del *Welfare Aziendale*, conformemente alle previsioni dei rispettivi Accordi istitutivi di secondo livello;
 - g) qualora previsto per la generalità dei dipendenti, il Collaboratore, a parità di condizioni, avrà diritto agli eventuali buoni pasto o di accedere al servizio mensa aziendale;
 - h) la corresponsione del compenso avverrà normalmente con cadenza mensile al pari degli altri lavoratori dipendenti.

Art. 127 - Collaborazioni: profili fiscali, contributivi e assicurativi

Considerato che attualmente il compenso del Collaboratore rientra tra i redditi assimilabili a quelli di lavoro dipendente e che esso è escluso dal campo di applicazione iva, il Committente opererà le ritenute previdenziali e fiscali conformemente alle previsioni legali, riconoscendo al Collaboratore le detrazioni spettanti.

In particolare, il Collaboratore è tenuto all’iscrizione alla Gestione Separata (art. 2, L. 335/1995) e il Committente è tenuto a versare le rispettive ritenute nella misura prevista dalla normativa al tempo vigente.

Infine, il Committente assicurerà il Collaboratore contro gli infortuni professionali, così come previsto dall’INAIL.

È consigliato, specialmente nei casi di prestazioni domiciliari, che il Committente sottoscriva idonea polizza assicurativa per la rivalsa di terzi a qualsiasi causa dovuta (danneggiamento, furto, errori ecc.).

Art. 128 - Collaborazioni: trattamento normativo

a) Forma del Contratto

Il Contratto di Collaborazione dovrà avere forma scritta “ad substantiam” e precisare il complesso delle condizioni pattuite tra le Parti (Titolo XXIV) e quelle previste dall’art. 137 per la generalità dei lavoratori dipendenti, per quanto applicabili.

b) Sospensione della Collaborazione

La gravidanza, la malattia e l’infortunio del Collaboratore che presta l’attività in via continuativa per il Committente, non comportano l’estinzione della collaborazione, la cui esecuzione, su richiesta del Collaboratore, rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150

(centocinquanta) giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell’interesse del Committente.

Sempre fatto salvo il venire meno dell’interesse del Committente, in caso di sospensione della collaborazione dovuta a malattia e/o infortunio che sia eccedente giorni 5 (cinque), il Collaboratore dal 4° (quarto) giorno, e nel limite complessivo di 60 (sessanta) giorni cumulativi di prognosi nel primo biennio di collaborazione, aumentati di 30 (trenta) giorni per ciascun anno successivo, fino al limite di 150 giorni cumulativi nell’ultimo quinquennio mobile di collaborazione, avrà diritto ad ottenere l’indennità INPS spettante ed un’integrazione aziendale atta a garantire il 50% (cinquanta per cento) del normale compenso netto pattuito, pro-quota.

A tal fine, resta fermo l’obbligo del Collaboratore, per motivi di sicurezza, di organizzazione e, per evitare abusi, di comunicare al Committente le eventuali assenze e il loro rispettivo titolo.

In caso di maternità/paternità, si applicheranno le previsioni legislative in materia, ivi compreso il diritto all’astensione dal lavoro, l’indennità di maternità/paternità e il congedo parentale.

c) **Riposi**

A norma del terzo comma dell’art. 36 della Costituzione, il Collaboratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite nella misura prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti cui si applica il presente CCNL.

d) **Sicurezza e salute**

Il Committente, per quanto di sua competenza, dovrà applicare le tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo la formazione sui rischi specifici, la salubrità dei luoghi di lavoro, la sicurezza e, in genere, l’integrità personale del Collaboratore.

e) **Preavviso**

Il Collaboratore e il Committente avranno reciprocamente diritto di recedere anticipatamente dal Contratto stipulato con durata effettiva, comprensiva di eventuali proroghe, superiore a mesi 12, con un preavviso di giorni 30 (trenta) in tutti i casi di recesso per *giustificato motivo oggettivo* (esempio: cessazione commesse) e di giorni 60 (sessanta) in caso di recesso immotivato. Per il mancato o minor preavviso, il Recedente dovrà riconoscere all’altra Parte un’indennità sostitutiva corrispondente al compenso mensile mediamente percepito negli ultimi sei mesi al Collaboratore, rapportato pro-quota al periodo di preavviso non effettuato.

f) **Diritto di precedenza**

Il Collaboratore ha diritto di precedenza nel caso di nuove Collaborazioni instaurate per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività già svolte presso il Committente per un periodo almeno pari a 24 (ventiquattro) mesi negli ultimi 36 (trentasei) mesi.

Tale diritto potrà essere esercitato dal Collaboratore a condizione che esso abbia manifestato per iscritto al Committente la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di Collaborazione.

Non potrà essere esercitato il diritto di precedenza in caso di recesso immotivato del Committente che abbia riconosciuto al Collaboratore il preavviso di giorni 60 (sessanta).

Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, una volta decorsi 12 (dodici) mesi dalla fine della Collaborazione.

Art. 129 - Collaborazioni: coordinamento del Committente e autonomia del Collaboratore

I modi di coordinamento della prestazione del Collaboratore dovranno essere stabilite tra le Parti nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia del Collaboratore e tenendo conto delle esigenze organizzative del Committente.

Il Committente darà, quindi, al Collaboratore le indicazioni generali sull'opera richiesta, che sarà realizzata dal Collaboratore con carattere di personalità, con l'adozione di propri criteri organizzativi, in autonomia, senza assoggettamento al potere disciplinare e gerarchico del Committente che siano riferiti al tempo della prestazione, dovendo il Collaboratore rispondere del risultato.

Pur in assenza di vincoli d'orario, per motivi organizzativi, di sicurezza e di compimento dell'opera richiesta nei termini, il Committente e il Collaboratore potranno concordare delle fasce orarie di presenza, entro i limiti di apertura della struttura o, nei casi di prestazione domiciliare, conciliate con le necessità della persona, del Collaboratore o del Cliente/Assistito.

Il Collaboratore, essendo coordinato nell'organizzazione aziendale, dovrà agire con lealtà e in buona fede. Egli avrà l'obbligo di riservatezza e di prestare la collaborazione secondo criteri di correttezza e buona professionalità.

Art. 130 - Collaborazioni: riconversioni

Nel caso di Collaborazioni svolte nei modi propri del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. o per figure professionali contrattualmente non previste (*cf. art. 125*), il

Collaboratore avrà diritto di chiedere la prosecuzione della Collaborazione con la qualifica di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

In tal caso, l'anzianità convenzionale del dipendente in costanza delle predette condizioni, decorrerà dall'inizio della Collaborazione trasformata.

La trasformazione è opportuno avvenga nella forma di Transazione novativa assistita ex art. 411-412 cpc. In tal caso, esperita correttamente tale procedura, la concordata qualificazione del pregresso periodo di collaborazione non potrà più essere contestata dalle Parti.

Art. 131 - Collaborazioni: rinvio all'Accordo Federale sulle Collaborazioni

Per tutto quanto non precisato al presente Titolo, si rinvia alle disposizioni legali vigenti in materia di Collaborazioni Organizzate dal Committente.

TITOLO XXIII CONTRATTO DI RETE

Art. 132 - Contratto di Rete - Definizione e Caratteristiche

Lo scopo di tale Contratto è quello di creare dei progetti e di perseguire **obiettivi** comuni e condivisi, al fine di incrementare la competitività sui mercati e la capacità innovativa.

Il Contratto di Rete si distingue dalle altre forme di collaborazione tra imprese, in quanto focalizza l'attenzione sul perseguimento di comuni obiettivi strategici di crescita: esso svolge una funzione di interazione tra i partecipanti, laddove l'assunzione delle decisioni strategiche permane in capo a ciascuna impresa.

Sono “Retisti” i Datori di lavoro o le Aziende che, in forza del Contratto di Rete, concorrono nel raggiungimento degli obiettivi comuni. La qualificazione ha senso esteso solo per le prestazioni connesse ai fini prefissati nel Contratto di Rete.

Il Contratto di Rete si distingue in:

- A. RETE-SOGGETTO che acquisisce una soggettività giuridica autonoma e in cui il Fondo Patrimoniale Comune rappresenta il patrimonio proprio della Rete. L'organo comune agisce come realtà giuridica propria della Rete. In tal caso, vi sarà la creazione di un nuovo Soggetto giuridico, quale Centro di interessi, azioni e rapporti giuridici per il fine condiviso. I Dipendenti saranno assunti dalla “Rete-Soggetto” alle condizioni del Contratto Collettivo e

aziendalmente (Rete-Soggetto) o individualmente pattuite. Alla “Rete-Soggetto” competerà la totalità degli ordinari poteri datoriali e nei suoi confronti il Lavoratore dovrà tutti i doveri che sono legalmente e contrattualmente dovuti al Datore;

- B. **RETE-CONTRATTO** che non acquisisce una soggettività giuridica autonoma e in cui il Fondo Patrimoniale Comune è un complesso di beni su cui far valere i diritti del singolo partecipante od a garanzia di terzi e l’Organo comune agisce a titolo di Mandatario dei “Retisti”.

La sinergia che si sviluppa tra Imprese in Rete permette di:

- diventare un Soggetto di dimensioni tali da poter meglio affrontare il mercato;
- ampliare l’offerta aziendale unendo competenze e capacità diverse;
- dividere i costi aziendali specialmente di struttura;
- costituire “massa critica” che permetta di acquisire progetti complessi;
- accedere a finanziamenti e contributi a fondo perduto ed agevolazioni fiscali;
- partecipare alle gare per l’affidamento di Contratti pubblici riguardanti grandi opere od opere con esecuzioni plurilocalizzate;
- permettere, per l’esecuzione dell’opera, il distacco del personale tra le o dalle Imprese Retiste;
- poter assumere in regime di codatorialità il personale necessario all’esecuzione dell’opera secondo le Regole stabilite nel Contratto di rete.

Art. 133 - Contratto di Rete - Il Contratto

Nella fase di costituzione di una Rete di Imprese saranno preliminarmente individuate le Regole funzionali al raggiungimento degli obiettivi prefissati e le condizioni di loro perseguimento.

Per quanto concerne il Personale impiegato, dovrà essere precisato:

- dove la prestazione sarà richiesta e resa;
- verso di chi sarà compiuta la prestazione, le dipendenze gerarchiche, funzionali e disciplinari;
- come le singole unità lavorative dovranno essere utilizzate e coordinate al fine di ottenere lo scopo della Rete;
- le responsabilità penali, civili, amministrative e la Solidarietà tra i Retisti;
- la suddivisione dei costi del personale impiegato nella “Rete”;

- l'individuazione di un unico CCNL di riferimento per le attività della “Rete”, purché con il rispetto degli eventuali più favorevoli trattamenti economici individuali che fossero già stati concordati con i singoli Lavoratori;
- l'individuazione delle specifiche norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro; la conformità dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, dei materiali, delle sostanze e dei DPI dei lavoratori; l'idoneità dei lavoratori ammessi alla Rete alle mansioni da svolgere; la formazione e l'informazione dei lavoratori; i poteri di sorveglianza dei Preposti e degli addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro; la redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) connessi ai lavori da svolgere, nonché la valutazione congiunta dei rischi da interferenza ogniqualvolta vi siano lavoratori di diverse competenze e provenienze che operano nelle medesime aree (DUVRI).

Art. 134 - Contratto di Rete - Codatorialità e Distacco dei Lavoratori

- 1) **Codatorialità:** è la messa a disposizione di specifici lavoratori indicati nel Contratto di rete, già dipendenti delle Imprese Retiste, oppure assunti ex novo da una di esse, che presteranno la loro attività in connessione agli obiettivi previsti nel Contratto di Rete a favore di uno o più datori Retisti. Nella “Rete Soggetto” è possibile che la medesima assuma direttamente dei dipendenti, mentre nella “Rete Contratto” si metteranno a disposizione i dipendenti dei singoli Retisti. Sotto il profilo giuridico, la codatorialità realizza una obbligazione in base alla quale un lavoratore può prestare l'opera per una pluralità di datori di lavoro di Rete, quali creditori. Ai fini dell'esecuzione dell'Opera, il Contratto di Rete dovrà precisare le **condizioni di distacco** ai fini della codatorialità. Esso dovrà precisare anche le eventuali responsabilità penali, civili e amministrative, specialmente quando limita la solidarietà tra i retisti che, in mancanza, si applica a tutti, fatta solo salva la preventiva escussione. Nel contratto, generalmente, sarà anche nominato un Manager di Rete incaricato di gestire i rapporti col personale interessato, ivi incluso il concreto esercizio dei poteri datoriali, nei limiti e modi negoziati tra i codatori e analiticamente indicate nel Contratto di Rete e nei Contratti Individuali di assunzione o di Distacco di rete.
- 2) **Distacco:** regolamentato dall'art. 30 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dall'art. 242 del CCNL. Esso prevede che un

datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, ponga temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Ove esiste un Contratto di rete, l'interesse della parte distaccante, quando svolta per i fini della Rete è presunta e non darà origine a verifiche sulla legittimità del distacco. Nell'ambito del Contratto di rete, lo spostamento dei lavoratori dovrà avvenire con lettera di distacco, nel rispetto del 50% dei tempi di preavviso previsti all'art. 239, Titolo XLIX, e non è necessario il consenso del lavoratore alla conseguente mobilità, salvo che non vengano modificate le normali mansioni per cui è assunto, o non venga trasferito oltre 50 km dalla abituale sede di lavoro.

Ai fini della rilevanza sui rapporti di lavoro, si rinvia al costituendo allegato contrattuale sui Contratti di Rete.

Art. 135 - Contratto di Rete - Certificazione

Le Parti Contrattuali, considerata l'attualità del Contratto di rete ma, anche, le possibili problematiche che esso può determinare ai fini della corretta gestione dei rapporti di lavoro, concordano sull'opportunità di procedere alla Certificazione dello stesso e delle sue regole.

Le Parti interessate potranno procedere nelle Sedi Contrattuali allo scopo preposte.

Art. 136 - Contratto di Rete - Rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente Titolo o nel CCNL, le Parti rinviano alle previsioni legali vigenti in materia di Contratto di Rete ed allo specifico Protocollo in corso di definizione.

TITOLO XXIV

LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 137 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro

L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, ai fini della prova, salvo che per le clausole *ad substantiam* e dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*). In caso di Telelavoro, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*;
- b) mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente (*vedi art. 183*), l'eventuale Apprendistato (*vedi Titolo XVIII*), l'eventuale “*Mobilità Verticale*” (*vedi Titolo XIX*) o le eventuali “*Condizioni d'ingresso*” (*vedi Titolo XX*);

- c) l’indicazione del CCNL applicato: “Concia, Pelli e Cuoio” di FEDERCONCIA Italia, Federdat, UNSIC;
- d) termine di decadenza dell’impegno d’assunzione e data prevista d’inizio del lavoro;
- e) durata dell’eventuale periodo o patto di prova (*vedi successivo art. 140*). In tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*;
- f) l’indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti* (per i quali s’indicherà la sola sede di costituzione del rapporto (Art. 241) e per gli *Addetti al Lavoro Agile* (la cui disciplina specifica è prevista all’Art. 70);
- g) orario di lavoro. *Quando il lavoro già si prevede articolato in turni, l’indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni comprendono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere previsto nella Lettera di Assunzione, con sottoscrizione da parte del Lavoratore quale esplicita accettazione di tale possibilità nel rispetto delle condizioni retributive e normative contrattualmente previste;*
- h) l’accettazione delle Clausole Elastiche (*vedi art. 192*);
- i) il termine del rapporto di lavoro, in caso d’assunzione a tempo determinato (*vedi art. 23*);
- j) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti (*vedi Titoli: XIX e XX*);
- k) altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati ecc.*);
- l) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;
- m) la precisazione: “*per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL Concia, Pelli e Cuoio di FEDERCONCIA Italia, Federdat, UNSIC*”.

La lettera d’assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore di lavoro: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge.

Eccezionalmente, salvo che per le clausole “*ad substantiam*”, l’obbligo informativo ex art. 1, D.Lgs. 152/1997 si considera assolto mediante consegna al Lavoratore, entro 30 (trenta) giorni dalla data di assunzione, del Contratto o Lettera d’assunzione o anche della Comunicazione “*Unificato - Lav.*” In caso di estinzione del rapporto prima della scadenza del termine di 30 (trenta) giorni dalla data d’assunzione, al Lavoratore deve essere consegnata, ove non sia già

stato adempiuto, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, art. 1 del medesimo D.Lgs. 152/1997.

L’Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, anche su supporto informatico, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (*che potrà essere richiesto anche all’Organizzazione Datoriale o Sindacale d’appartenenza*), del quale il Lavoratore dovrà attestare l’avvenuta ricezione.

L’avvenuta e attestata consegna del CCNL al Lavoratore esaurisce gli obblighi di pubblicità del Codice Disciplinare contrattuale, salvo un più esteso Codice aziendale che dovrà essere esposto in luogo accessibile ai dipendenti.

Art. 138 - Assunzione: documenti

All’atto dell’assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l’Azienda tratterà copia:

- ✓ carta d’identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ per i Lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità;
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l’Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Si ricorda che, ai sensi dell’art. 25 bis del D.P.R. 313/2002, in caso di svolgimento di attività lavorativa che comporti contatti diretti e regolari con i minori, al fine di verificare un’eventuale incompatibilità all’assunzione del Lavoratore per l’esistenza di “*condanne di cui agli artt. 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies e 609 undecies del codice penale, ovvero l’irrogazione di sanzioni interdittive all’esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori*”, il Datore di lavoro dovrà richiedere il Certificato penale del casellario giudiziale. In caso di inadempimento, il Datore di lavoro sarà soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 10.000,00 ad € 15.000,00.

Il Lavoratore rilascerà all’Azienda:

- ❖ firma per integrale accettazione del Contratto o Proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessari per l’applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: “*Per i Dipendenti dei Settori Concia, Pelli e Cuoio*” di FEDERCONCIA Italia, FEDERDAT, UNSIC”;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, **il Lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio ed informare tempestivamente l’Azienda di ogni eventuale successiva variazione.**

In tale residenza/domicilio, l’Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato effettivo ricevimento e salvo provata forza maggiore, s’intenderanno a tutti gli effetti come ricevute dal Lavoratore.

In caso di raccomandata con avviso di ricevimento, non contenente atti giudiziari, la stessa si considererà come ricevuta attraverso l’avviso immesso nella cassetta delle lettere, a prescindere che sia presente o meno il destinatario.

Art. 139 - Assunzione: visita medica preassuntiva e di idoneità alla mansione

Il Lavoratore, prima dell’assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d’idoneità alla mansione prevista dall’art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell’Azienda, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell’accertamento dell’idoneità del Lavoratore alle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente. Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXV PERIODO DI PROVA

Art. 140 - L’assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o “Patto” di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s’intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall’inizio del rapporto (*o determinato in caso di contratto con apposizione di un termine*).

Durante il periodo di prova, ai fini della sua validità, il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni d’area professionale per le quali è stato assunto (*cf. art. 2103 c.c.*).

Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, né la sospensione “automatica” del Patto di Prova per malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del Patto di Prova

1. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a **7 (sette) giorni di calendario**, il Lavoratore avrà la facoltà di chiedere all’Azienda, per iscritto, una sospensione del Patto di Prova, purché egli sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% (cinquanta per cento) della durata del Patto di Prova, di cui alla Colonna 2 della successiva Tabella 1.
2. L’Azienda avrà la facoltà di accogliere o meno la richiesta del Lavoratore di cui al punto 1. In caso positivo, l’Azienda dovrà confermare al Lavoratore, sempre per iscritto, l’accoglimento della richiesta di sospensione del Patto.
3. In assenza di domanda di sospensione da parte del Lavoratore, dopo una durata dell’assenza almeno pari al preavviso di recesso dovuto dal Lavoratore (*successiva Tabella 1, Colonna 4*), l’Azienda potrà liberamente recedere dal rapporto, purché ciò avvenga entro il termine massimo del Patto stesso (*successiva Tabella 1, Colonna 2*).
4. In caso di sospensione del Patto, le Parti concordano di considerare neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
5. Le durate saranno sempre rapportate al livello d’inquadramento del Lavoratore, salvo che nel Contratto di Apprendistato e nelle Condizioni d’Ingresso, ove sarà commisurato al livello finale di qualificazione.

Tabella 1: Durata del Periodo di Prova e dei preavvisi di recesso (vedi seguente punto B)

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
Livello	Periodo di prova previsto¹ e²	Recesso azienda (vedi punto B.2.)¹	Preavviso del Lavoratore (vedi punto B.3.)¹
Dirigente, Quadro, A1 e A2	180 giorni	90 giorni	28 giorni
B1 e Op. Vendita di 1 ^a e 2 ^a Cat.	150 giorni	75 giorni	21 giorni
B2 e Op. Vendita di 3 ^a Cat.	150 giorni	75 giorni	21 giorni
C1 e Op. Vendita di 4 ^a Cat.	120 giorni	60 giorni	14 giorni
C2	90 giorni	45 giorni	14 giorni
D	60 giorni	30 giorni	7 giorni
E	30 giorni	15 giorni	7 giorni

¹ di calendario.² In ogni caso, nel Tempo Determinato, la durata del patto di prova non potrà eccedere un terzo della prevista durata iniziale del Contratto.

B. Clausola di durata minima del Patto di Prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, a favore del Dipendente, concordano una clausola di durata minima del Patto di prova pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto (Tab. 1, Col. 3).
2. Pertanto, salvo che per le ragioni che avrebbero potuto determinare cessazioni per *giusta causa* o *giustificato motivo*, solo superato il 50% (cinquanta per cento) del Patto di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, anche se il Lavoratore fosse legittimamente assente (*malattia, infortunio ecc.*), senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva (*vedi colonna 3 della precedente Tabella 1*).
3. Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1.

Durante il Patto di Prova, la retribuzione da corrispondere al Lavoratore sarà commisurata ai soli giorni di effettiva prestazione, conservando integralmente i relativi diritti nei confronti dell'INPS e dell'INAIL.

Anche nel corso del Patto di prova, il Datore adotterà iniziative obbligatorie di base per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, della durata prevista di almeno 4 (quattro) ore, anche per il tramite dell'Organismo Paritetico. È fatta salva la possibilità di formazione a distanza tramite l'Ente Bilaterale di riferimento aziendale. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO XXVI

MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 141 - Mansioni del Lavoratore - mansioni inferiori

Come previsto dall'art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a **mansioni riconducibili allo stesso livello d'inquadramento delle ultime effettivamente svolte**.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo Assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Ulteriori ipotesi d’assegnazione a mansioni appartenenti al livello d’inquadramento inferiore, quando alternative ad un’avviata procedura di licenziamento, potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati dal Referendum Aziendale.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre l’ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello concordato.

Art. 142 - Mansioni Promiscue: Indennità di sostituzione

Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con continuità nell’arco di 12 mesi solari e per oltre il 30% (trenta per cento) del tempo complessivo delle attività dallo stesso svolte, dal 13° mese, dovrà essere inquadrato al livello superiore.

Se le mansioni di livello superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un’**Indennità di sostituzione** commisurata alla differenza retributiva tra il livello d’appartenenza e quello del livello superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 143 - Mansioni: mutamento

Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale superiore mansione.

Qualora l’esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato al livello superiore, salvo che l’assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre, se l’esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e ricorrente, l’assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio fosse complessivamente protratto per almeno 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell’arco dell’ultimo triennio.

Art. 144 - Mansioni: Jolly

Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più livelli contrattuali. L'inquadramento dei “Jolly” sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma dell'art. 143 “*Mansioni promiscue*”.

TITOLO XXVII FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Premessa

Le Parti riconoscono che l'impetuosa evoluzione della tecnologia, dei mercati e dei bisogni, non possono più garantire la permanenza di mansioni statiche. Pertanto, ai fini dell'effettivo mantenimento dei livelli professionali acquisiti, le Parti concordano sulla necessità di favorire percorsi aziendali di formazione e aggiornamento. Tali percorsi, quando mirati e specialistici, esigono importanti investimenti economici e determinano un arricchimento professionale, che permane nelle disponibilità del Lavoratore. Inoltre, la crescente presenza di lavoratori stranieri impegna le Parti a favorire specifici cicli di formazione professionale e di integrazione.

A tal fine, le Parti concordano che a livello aziendale si individuino congiuntamente le specifiche esigenze formative d'area o collettive, in modo da favorire la positiva evoluzione delle competenze anche dei Lavoratori stranieri con il conseguente, almeno potenziale, accesso a forme di arricchimento professionale.

Per favorire al massimo tale arricchimento, le Parti hanno concordato quanto segue.

Art. 145 - Formazione e aggiornamento

A. Corsi esterni segnalati o richiesti dal Dipendente

- 1) L'Azienda, una volta riconosciuta la pertinenza professionale, favorirà la partecipazione del Lavoratore al corso, ponendolo in permesso retribuito per tutto il tempo necessario alla sua frequenza e assumendosi gli oneri dell'eventuale trasferta.
- 2) I costi del corso saranno a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso (*retribuzione riferita al periodo formativo più costo del corso*) eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà “virtualmente” posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente mensilmente diminuito del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del lavoratore.
- 3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni, o licenziamento “per giusta causa” o “giustificato motivo soggettivo”, sarà diritto dell'Azienda trattenere effettivamente dalle competenze di fine rapporto del lavoratore l'intero importo residuo del valore del corso.

- 4) Pertanto, non si effettuerà trattenuta del residuo solo in caso di licenziamento “per giustificato motivo oggettivo”.

B. Corsi interni

- 1) Nel presente punto, si considera tempo del corso quello impiegato in aula e/o in affiancamento ad altro Lavoratore esperto, solo quando tale affiancamento sia eccedente l'ordinaria prassi lavorativa e mirato all'acquisizione di specifica nuova competenza.
- 2) Il complessivo tempo del corso, quando previsto da un Progetto formale, preventivamente noto e accettato dalle Parti interessate anche nella definizione del suo costo (*meglio se con validazione dell'Ente Bilaterale Contrattuale*), sarà normalmente retribuito, anche con le eventuali maggiorazioni contrattualmente previste, ma posto “a debito virtuale” del Lavoratore.
- 3) I costi del corso saranno quindi a carico dell'Azienda ma, quando essi nel loro complesso eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del Dipendente, il relativo importo sarà “virtualmente” posto a carico del Lavoratore stesso, e successivamente mensilmente diminuito del controvalore di un decimo della retribuzione lorda mensile del Lavoratore.
- 4) In questo caso, la cessazione per dimissioni o licenziamento “per giusta causa” o “per giustificato motivo soggettivo”, determinerà il diritto dell'Azienda di trattenere dalle competenze di fine rapporto il 50% dell'intero importo residuo del corso di formazione, se svolto così come era stato preventivato dal relativo Progetto Formativo.

La presente disciplina, si applica con gli stessi criteri anche alla formazione finanziata, ma le trattenute al lavoratore potranno riferirsi ai soli importi residui effettivamente posti a carico dell'Azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore concesse per iscritto al Lavoratore all'atto dell'iscrizione al corso.

TITOLO XXVIII

NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI

Art. 146 - Dirigenti: definizione

Come previsto dall'attuale versione dell'art. 2095 c.c., sono prestatori di lavoro subordinato i *Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai*.

Alla **Categoria dei Dirigenti** appartengono i prestatori di lavoro subordinato che, quali *Alter Ego* dell'Imprenditore, svolgono funzioni aziendali al più elevato grado di professionalità, con massima **Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa** e con **Potere decisionale**; tali funzioni incidono sull'andamento generale dell'Impresa o su una sua parte organizzativamente autonoma.

Normalmente, il Dirigente avrà poteri di **Rappresentanza esterna** e sarà munito di specifiche Deleghe generali ed operative.

Il Dirigente riceve dal Datore di lavoro direttive di carattere generale, che realizza con le proprie competenze, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia e conformemente alle Deleghe ricevute. Pertanto il Dirigente, con la propria **Discrezionalità ed Iniziativa professionali, ha il compito di emanare Direttive a tutta l’Impresa con responsabilità generale e solidale che si riflette sull’intera organizzazione.**

Nelle strutture aziendali complesse, è possibile che vi siano Dirigenti di diverso livello funzionale, fermo restando che tra di essi non vi può essere subordinazione, ma solo funzioni di coordinamento, poiché anche il livello inferiore della dirigenza deve sempre poter operare, in ambito aziendale esteso, come *Alter Ego* dell’Imprenditore.

La nozione del Dirigente implica che tale *Collaboratore apicale* dell’Imprenditore non sia soggetto destinatario della disciplina legale prevista in materia di licenziamenti individuali, per l’assoluta necessità del permanere di un esteso rapporto fiduciario con l’Imprenditore, nel nome del quale il Dirigente è chiamato ad operare. Inoltre, il Dirigente non è soggetto alla disciplina legale sull’orario di lavoro, dovendo rispondere essenzialmente dei risultati, fermo però l’obbligo di rispettare i criteri di ragionevolezza, cioè la dovuta attenzione alla salute (*rispetto dei riposi complessivamente previsti*) e alle esigenze primarie della vita di relazione, temperate con i bisogni aziendali. Quale conseguenza di quanto precede, per il Dirigente non è previsto il diritto al compenso di eventuale lavoro straordinario, purché prestato entro i suddetti limiti di ragionevolezza.

La qualifica dirigenziale sarà obbligatoriamente riconosciuta ogniqualvolta vi fosse il rispetto delle competenze e mansioni previste dalla Tabella Dirigenti dell’art. 180. Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che adatti, anche per i Dirigenti, la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali od aziendali, in un’ottica d’equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come complessivamente definiti nel presente CCNL.

Art. 147 - Dirigenti: Formazione e aggiornamento

Le Parti, concordando sulla decisiva importanza della formazione e dell’aggiornamento, nelle diverse forme e condizioni possibili, s’impegnano a favorirne anche i Dirigenti nell’accesso formativo, conformemente alle previsioni dell’art. 145.

Art. 148 - Dirigenti: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per l'assegnazione della Categoria di Dirigente al Lavoratore che svolga con continuità le relative mansioni ed eserciti, anche di fatto, le deleghe proprie della categoria dirigenziale, si rinvia alle previsioni del primo e del secondo comma dell'art. 143.

Art. 149 - Dirigenti: dimensioni aziendali e dirigenza

Nei casi in cui vi sia una struttura imprenditoriale ridotta e con esiguo numero di dipendenti, quale normalmente si verifica nella “Micro” o “Piccola” Impresa, la sussistenza dei requisiti qualificanti l'accesso alla Dirigenza dovrà essere verificata con particolare rigore, al di là del *nomen*, essendo di difficile configurazione in tali piccole realtà la necessità di supplenza imprenditoriale, nei termini qualificanti la Categoria Dirigenziale, come essa è normalmente presente nelle più ampie articolazioni aziendali.

Per tale motivo, il presente CCNL esplicitamente prevede quale ordinaria Figura Apicale della “Piccola Impresa” la qualifica di Quadro.

Considerato però che, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, si possono verificare anche condizioni d'Imprese di trasformazione o di servizio con pochi dipendenti e grande fatturato, ai fini della valutazione per l'accesso alla dirigenza, per tali aziende potrà farsi prevalente riferimento all'indicatore economico.

Art. 150 - Dirigenti: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurazione Vita e Infortuni

Nell'interesse del Dirigente, l'Azienda dovrà stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali che assicuri:

- in caso di invalidità permanente determinata da infortunio, che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro: una somma pari a 4 (quattro) annualità della retribuzione mensile normale; qualora si trattasse di invalidità permanente parziale, la somma sarà proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al D.P.R. n. 1124/1965;
- in caso di morte determinata da infortunio, una somma pari a 3 (tre) annualità della retribuzione mensile normale.

Art. 151 - Dirigenti: Welfare Contrattuale

Anche a favore dei Dirigenti compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto, è operante il *Welfare Contrattuale*, come previsto dall'art. 236 del CCNL, con costo minimo annuale di **€ 2.400/anno**.

Art. 152 - Dirigenti: Responsabilità Civile e/o penale connessa alla prestazione

La responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, che vi provvederà tramite idonea copertura assicurativa.

Il Dirigente che risolve il rapporto di lavoro motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio per ragioni inerenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, a non dover prestare il preavviso contrattuale ex art. 348.

Il Dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma, sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica dell'avviso a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra un procedimento penale nei confronti del Dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, l'Azienda potrà formalmente contestare ex art. 7, L. 300/1970, l'eventuale dolo o colpa grave emersi in fase d'istruttoria. Qualora il procedimento disciplinare si risolvesse senza sanzioni non conservative, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio e di assistenza legale sarà a carico dell'assicurazione stipulata dall'Azienda. In caso di conflitto d'interessi tra il Dirigente e l'Azienda, è in facoltà del Dirigente di farsi assistere da un legale di sua fiducia, con oneri a suo carico.

Il rinvio a giudizio del Dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce in sé giustificato motivo di licenziamento, sempre esclusi i casi di dolo o colpa grave del Dirigente, che siano stati formalmente contestati ex art. 7, L. 300/1970.

In caso di privazione della libertà personale, per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli e in assenza di dolo o colpa grave ritualmente contestate, il Dirigente in forza sarà posto in aspettativa ed avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza del 65% (sessantacinque per cento) della sua retribuzione mensile normale, per un tempo complessivo pari al comporto contrattuale, con computo unico dei periodi di aspettativa e/o di malattia.

Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al Dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso, privi di dolo o colpa grave.

Art. 153 - Dirigenti: polizza assicurativa per Assistenza legale e Responsabilità Civile

Ai Dirigenti dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause

non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € **300.000,00** (trecentomila Euro), per anno.

L'Azienda, in caso di procedimento civile o penale, è altresì tenuta ad assicurare ai Dirigenti la copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, per tale intendendo anche i Dipendenti, conseguentemente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € **5.000.000,00** (cinque milioni di Euro) nelle Grandi Aziende, € **4.000.000,00** (quattro milioni di Euro) nelle Medio Grandi Aziende; € **3.000.000,00** (tre milioni di Euro) nelle Medio Piccole Aziende; € **2.000.000,00** (due milioni di Euro) nelle Piccole Aziende ed € **1.000.000,00** (un milione di Euro) nelle Micro Aziende.

Art. 154 - Dirigenti: Retribuzione Annuale Lorda

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) Contrattuale del Dirigente sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Regionale Mensile, Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, Scatti di anzianità), negli importi riconosciuti per la propria Categoria, oltre ad eventuale Superminimo Individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente che sia stata riconosciuta al Dirigente.

La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere, con possibilità di verifica e osservazione congiunta:

- 1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
- 2) Premi di Risultato ad obiettivi o Partecipazione agli utili aziendali;
- 3) Particolari condizioni per la Formazione interna e/o esterna nell'interesse del Dirigente o dell'Azienda, in concomitanza alla quale l'Azienda può porre il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Dirigente.

Art. 155 - Dirigenti: Patto di non Concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che rivesta la qualifica di Dirigente, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 5 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto. Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all'effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Dirigente, nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia aziendale assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l'estensione delle mansioni esercitabili dal Dirigente in costanza di Patto.

Normalmente, le mansioni esercitabili saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all'atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione.

Nei casi dubbi, il Dirigente è invitato, con ordinaria diligenza, ad effettuare una verifica preventiva con l’Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso. Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Dirigente e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Dirigente, nel rispetto dei limiti previsti nel corso del Patto di non Concorrenza.

Il Patto di non Concorrenza dovrà considerarsi risolto qualora l’Azienda licenzi il Dirigente per cessazione dell’attività o per riduzione di personale.

Per quanto qui non definito sul Patto di non concorrenza, si rinvia alle previsioni dell’art. 2125 c.c., alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l’Azienda.

Art. 156 - Dirigenti: Malattia e Infortunio non professionale

Per il Dirigente, in caso di malattia o infortunio non professionale, gli obblighi informativi, la disciplina del periodo di comportamento e delle norme generali afferenti, saranno quelli previsti all’art. 215 del presente CCNL.

In caso di malattia, il trattamento economico complessivamente riconosciuto al Dirigente per tutto il tempo della malattia, ma entro i limiti di comportamento contrattuale (art. 215 del CCNL), dovrà essere pari al **75%** della Retribuzione Normale Mensile. Prima della scadenza del comportamento contrattuale, è facoltà del Dirigente richiedere un’aspettativa non retribuita ex art. 217 del CCNL, che decorrerà dal compiersi del comportamento.

Art. 157 - Dirigenti: Infortunio professionale

In caso d’infortunio professionale, non in itinere, spetta al Dirigente la conservazione del posto fino al limite massimo di 18 mesi o minor periodo qualora fosse accertata un’invalidità permanente totale o parziale grave. In tale periodo, vi sarà decorrenza dell’Indennità INAIL eventualmente spettante e di quota della Retribuzione Normale Mensile del Dirigente, entro il limite complessivo dell’**85%** della R.N.M.

Quindi, tale percentuale comprenderà l’Indennità erogata dall’INAIL, ex art. 70 del T.U. 1124/65.

Art. 158 - Dirigenti: Condizioni particolari di dimissioni per giusta causa

Al Dirigente si applicheranno le seguenti discipline particolari di dimissioni per giusta causa, che dovranno essere confermate da Accordo Transattivo tra le Parti ex art. 410 e 411 cpc.

1) Mancata accettazione del trasferimento

Fermo restando che il trasferimento dev'essere giustificato e mai potrà assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica, entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione del trasferimento, non concordato, ad oltre 150 chilometri dalla sede abituale di lavoro, il Dirigente avrà diritto di rassegnare le dimissioni per giusta causa, quindi senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 348 del CCNL. Sono fatte salve le diverse condizioni pattuite tra le Parti con Accordo Assistito.

2) Trasferimento di proprietà dell'Azienda

Il Dirigente che non intenda continuare il rapporto di lavoro con l'Azienda, qualora il trasferimento di proprietà determini un'effettiva situazione di detrimento professionale, potrà procedere, entro 120 (centoventi) giorni dall'effettivo trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento aziendale di una somma aggiuntiva al T.F.R., pari all'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante ex art. 348 del CCNL.

3) Mutamento di posizione

Il Dirigente che, a seguito di mutamento aziendale delle proprie mansioni con un'effettiva situazione di detrimento professionale, risolva per giusta causa il rapporto di lavoro entro 60 (sessanta) giorni dall'intervenuto mutamento, ha diritto ad una somma aggiuntiva al T.F.R. di importo pari all'indennità di mancato preavviso che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento (art. 348 del CCNL).

Art. 159 - Dirigenti: licenziamento

Anche il licenziamento del Dirigente deve essere intimato per iscritto, a norma dell'art. 2, L. 604/1966.

Non è richiesta la sussistenza di una “giusta causa” o di un “giustificato motivo”, fermo restando che, ad esclusione del documentato “giustificato motivo oggettivo”, sia il licenziamento per “giusta causa” che per “giustificato motivo soggettivo” dovranno effettuarsi a conclusione dell'iter disciplinare, che per i fatti contestati abbia confermato l'idoneità al recesso.

È possibile procedere al licenziamento del Dirigente senza “giustificato motivo soggettivo”, senza documentato “giustificato motivo oggettivo”, o senza percorrere l'iter disciplinare ex art. 7, L. 300/1970, o senza obbligo di

motivazione, riconoscendogli il Preavviso, lavorato o sostituito dalla relativa indennità, ed una “Somma aggiuntiva al T.F.R.” pari all’indennità lorda sostitutiva del preavviso che sarebbe stato a lui contrattualmente spettante in funzione dell’anzianità di servizio quale Dirigente.

Quanto precede, salvo il caso di licenziamento discriminante per motivi sindacali, politici, religiosi, di sesso o di orientamento sessuale, risolve di diritto il rapporto di lavoro dalla data di comunicazione scritta e, quindi, con l’indennità sostitutiva di preavviso e la “Somma aggiuntiva al T.F.R.” o entro l’ultimo giorno del termine di preavviso, con riconoscimento dell’eventuale residua indennità sostitutiva e della “Somma Aggiuntiva al T.F.R.”.

Nei casi di recesso di cui all’art. 2119 c.c. (giusta causa), avvenuto a conclusione dell’iter di contestazione che confermi il motivato licenziamento, il preavviso e la somma aggiuntiva al T.F.R. non saranno dovuti.

Nel caso di confermato licenziamento per “giustificato motivo soggettivo”, oltre al T.F.R. spettante, sarà dovuto il solo preavviso o, qualora non lavorato, la relativa indennità sostitutiva.

Art. 160 - Dirigenti: Trattamento di Fine Rapporto

La quota annua da accantonare e le discipline afferenti alla corresponsione e all’anticipazione saranno quelle previste agli artt. 220 - 222 del presente CCNL. I redditi derivanti da piani di Incentivazione o il Credito *Welfare*, i Premi di risultato, i redditi di partecipazione agli utili, o anche i redditi collettivi già esclusi in sede di concessione, non rilevano ai fini del calcolo del T.F.R.

Art. 161 - Dirigenti: Attività di ricerca, studio e scoperte effettuate durante il rapporto di lavoro

Salvo diversi accordi preventivamente stipulati tra le Parti interessate, in caso d’invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Dirigente, si applicherà l’articolo 64 del D.Lgs. 30/2005.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti all’art. 320 del CCNL e previa obbligatoria verifica congiunta con l’Azienda ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Dirigenti, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, collaborazione e fedeltà, a proprio nome, potranno pubblicare articoli e contributi su riviste scientifiche, anche attinenti la propria esperienza e formazione professionale, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori del tempo di lavoro ed in modo compatibile con lo stesso.

Art. 162 - Dirigenti: Esclusività della prestazione

Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Dirigente per lo svolgimento della sua prestazione, si richiamano *in toto* le disposizioni contenute al Titolo LXVI del presente CCNL, che per la Categoria dei Dirigenti assumono massima rilevanza.

Art. 163 - Dirigenti: rinvio alla previsione contrattuale collettiva

Per tutto quanto sopra non precisato, ai Dirigenti si applicheranno le norme contrattuali del CCNL “Concia, Pelli e Cuoio” previste per la generalità dei Lavoratori.

TITOLO XXIX

NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 164 - Quadri: Definizione

Appartengono alla Categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, **funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle realtà minori, anche decentrate, quali filiali o simili.**

La qualifica di Quadro sarà riconosciuta nel rispetto delle condizioni previste dalla Tabella Quadri dell'art. 180.

Anche ai Quadri si applicheranno le previsioni sulla Progressione di Carriera “Mobilità Verticale” ex Titolo XIX del CCNL e sull’Inserimento formativo “Condizioni d’Ingresso” ex Titolo XX.

Inoltre, in sede aziendale, quando ne ricorrano fondate ragioni od opportunità, le Parti potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che, per i Quadri, adatti la disciplina del presente CCNL alle particolari esigenze locali, in ottica d’equilibrio tra i diritti e i doveri delle Parti stesse, così come definiti nel presente Contratto Collettivo.

Art. 165 - Quadri: Rappresentanza Sindacale

Quando nell’Azienda siano presenti almeno 5 (cinque) Quadri, essi hanno diritto di farsi rappresentare da una RSA.

Con un minor numero di Quadri, la rappresentanza potrà essere assicurata tramite il Quadro Rappresentante Sindacale Territoriale e/o il Servizio Sindacale dell’Associazione di Categoria sottoscrittrice il presente CCNL.

Art. 166 - Quadri: Formazione e aggiornamento

Le Parti concordano sull'importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Quadri, nelle diverse forme e condizioni e s'impegnano a favorirne l'accesso alla formazione più qualificata.

Per i Quadri, si conferma l'applicazione dei criteri minimi previsti all'art. 145 per la generalità dei Lavoratori, oltre alle seguenti specifiche condizioni:

- 1) Formazione aziendale: richiesta dall'Azienda, intesa come formazione utile o necessaria all'evolversi del percorso lavorativo, normalmente si svolgerà in orario retribuito a totale carico del Datore di lavoro. Resta inteso che tale formazione, qualora effettuata al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, senza qualificarsi come lavoro straordinario, determinerà il diritto alla retribuzione ordinaria maggiorata del 10%.
- 2) Percorsi formativi di tutela: da attivarsi in caso di riorganizzazioni aziendali o di rischio per l'occupazione dei Quadri, anche per aggiornare ed ampliare le aree di competenza. Al termine, il Quadro potrebbe così mutare le proprie mansioni e trovare impiego anche all'interno di un altro settore aziendale. Le Parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, preferibilmente attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei e ai Fondi Interprofessionali contrattuali. Anche la formazione dei Quadri è soggetta alle previsioni dell'art. 145.

Art. 167 - Quadri: assegnazione della qualifica per avvenuto svolgimento di mansioni superiori

Per l'assegnazione della Categoria di Quadro, si rinvia alla previsione di cui all'art. 143 del CCNL.

Art. 168 - Quadri: Welfare Contrattuale

Conformemente agli Accordi Sindacali di Secondo livello e alle eventuali previsioni del Regolamento Aziendale, a favore dei Quadri è operante il *Welfare Contrattuale*, con benefici previsti agli artt. 235 e 236.

Art. 169 - Quadri: polizza assicurativa per Assistenza legale e Responsabilità Civile

Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno **€ 150.000,00** (centocinquantamila Euro) per evento e per anno.

L’Azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno **€ 2.000.000,00** (due milioni di Euro).

Tali diritti decadono in caso di comprovata grave negligenza o responsabilità del Quadro o di conflitto d’interessi con l’Azienda.

Art. 170 - Quadri: Contratto di lavoro - Informazioni e Tipologie Contrattuali

Il Contratto di lavoro del Quadro dovrà contenere le informazioni previste all’art. 137 del presente CCNL.

Al Quadro saranno applicabili le tipologie contrattuali previste dal Titolo IX al Titolo XX, salvo i casi di esplicite particolari esclusioni.

Art. 171 - Quadri: Periodo di Prova e d’inserimento nella mansione

Il Periodo di prova può essere convenuto per una durata non superiore a 6 mesi per i Quadri di nuova assunzione, alle condizioni previste all’art. 140 del presente CCNL, o in Mobilità Verticale ex Titolo XIX.

Anche per gli Impiegati Direttivi che s’ipotizzano destinatari delle mansioni di Quadro è attivabile la procedura di Mobilità Verticale (art. 119 del presente CCNL).

Inoltre, per i Lavoratori di prima assunzione il cui livello di approdo previsto sia il Quadro, si potranno attivare le Condizioni d’Ingresso ex art. 121 del presente CCNL.

Art. 172 - Quadri: Retribuzione Annuale Lorda

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) Contrattuale del Quadro sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Regionale Mensile, Scatti di anzianità), pari ad almeno gli importi riconosciuti per tale Livello al Titolo XLVI, oltre ad eventuale Superminimo Individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente riconosciuta al Quadro.

La Contrattazione di Secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere, con possibilità di verifica e osservazione congiunta:

- 1) Benefici in natura e loro regolamentazione;
- 2) Premi di Risultato in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- 3) Partecipazione agli utili aziendali;
- 4) Formazione interna e/o esterna nell’interesse del Quadro o dell’Azienda ex art. 145 del CCNL, anche intesa quale corrispettivo mediante il quale, con

accordo tra le Parti, l’Azienda pone il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del Lavoratore.

Art. 173 - Quadri: Patto di non concorrenza

Nel caso di stipula del Patto di non Concorrenza con personale che riveste la qualifica di Quadro, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (*fino al massimo di 3 anni dalla cessazione*), di luogo e di oggetto.

Resta inteso che i limiti temporali, di oggetto e di luogo dovranno essere proporzionati e correlati all’effettivo interesse aziendale ed alle effettive mansioni del Quadro, nel rispetto del principio che, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal Patto di non Concorrenza, si dovrà favorire l’estensione delle mansioni esercitabili dal Quadro in costanza di Patto.

Normalmente, le mansioni esercitabili dal Quadro saranno crescenti con il decorrere della durata del Patto e le Parti, all’atto della stipula del Patto stesso, definiranno quali elementi tra oggetto, luogo e corrispettivo saranno soggetti a progressiva attenuazione.

Nei casi dubbi, con ordinaria diligenza, il Quadro è invitato ad effettuare una verifica preventiva con l’Azienda, onde evitare o limitare il possibile contenzioso.

Si dovrà prevedere un corrispettivo congruo rispetto alla retribuzione del Quadro e ai limiti complessivi richiesti dal Patto di non Concorrenza, anche valutando nel caso concreto le residue capacità di lavoro, intese come possibilità di produzione del reddito da parte del Quadro, nel rispetto dei limiti previsti nel corso del Patto di non Concorrenza.

Il Patto di non Concorrenza dovrà considerarsi risolto qualora l’Azienda licenzi il Quadro con cessazione dell’attività o per riduzione di personale.

Per quanto non definito sul Patto di non concorrenza si rinvia alle previsioni dell’art. 2125 c.c., all’art. 333 del CCNL, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Dirigente e l’Azienda.

Le Parti Contrattuali consigliano di contenere le clausole restrittive del Patto di non Concorrenza nei soli limiti strettamente necessari alle esigenze di salvaguardia aziendale.

Art. 174 - Quadri: Aumenti Periodici d’Anzianità

I Quadri hanno diritto, per ogni biennio di effettivo lavoro, agli Aumenti Periodici d’Anzianità, da riconoscersi alle condizioni e negli importi indicati all’art. 230 del presente CCNL.

Art. 175 - Quadri: Tredicesima Mensilità

I Quadri hanno diritto alla tredicesima mensilità, alle condizioni e negli importi indicati all’art. 218 del presente CCNL.

Art. 176 - Quadri: Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro

In caso d’invenzioni e innovazioni professionali attribuibili al Quadro, si applicherà l’articolo 64 D.Lgs. 30/2005.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti all’art. 320 del CCNL e previa obbligatoria verifica congiunta con l’Azienda ogniqualvolta siano in gioco competenze o riferimenti aziendali, i Quadri, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, collaborazione e fedeltà, a proprio nome, potranno pubblicare articoli e contributi su riviste scientifiche, anche attinenti la propria esperienza e formazione professionale, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell’attività di lavoro ed in tempi compatibili con la stessa.

Art. 177 - Quadri: Rinvio alla Disciplina Generale e Speciale del rapporto di lavoro

Per la disciplina del rapporto di lavoro non precisata nel presente Titolo quale, a titolo d’esempio, orario di lavoro, malattia, maternità, preavviso, si rinvia alle condizioni previste dal presente CCNL per la generalità dei Dipendenti.

Art. 178 - Quadri: Esclusività della prestazione

Per le particolari Autonomie, Responsabilità e Deleghe assegnate al Quadro per lo svolgimento della sua prestazione, si richiamano in toto le disposizioni contenute agli artt. 322 e 323 del presente CCNL che anche per la Categoria dei Quadri, assumono massima rilevanza.

TITOLO XXX

CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa

Le Parti hanno deliberato che la Classificazione Unica Contrattuale del Personale sia di fatto coincidente con le previsioni del Quadro Europeo delle Qualifiche (c.d. “E.Q.F.”) e con i rispettivi descrittori di livello professionale.

*Tra le molte novità di questo Contratto, le Parti hanno anche effettuato la scelta di un **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico per tutti i Lavoratori subordinati**,*

dal Dirigente alla più semplice mansione, per rispetto del principio di uguaglianza nella dignità del lavoro.

Le Parti ricordano di porre molta attenzione nella Classificazione del personale, con corretta assegnazione dei livelli al personale in modo rigorosamente conforme al presente CCNL.

Ovviamente, l'inquadramento del personale, sia di prima assunzione che di provenienza da altro CCNL, dovrà avvenire tenendo esclusivamente conto del contenuto professionale delle mansioni effettivamente svolte, come indicato nelle Tabelle di sintesi, nelle Declaratorie, nei Profili e nelle Esemplicazioni, fermo restando che le competenze superiori comprendono sempre, anche se in misura non prevalente, quelle inferiori.

Per meglio orientare le Parti aziendali nella corretta classificazione del personale, si sono indicate anche le classi di appartenenza dell'Azienda, così sintetizzate:

- *Grande Azienda, quando ha più di 250 dipendenti;*
- *Media Azienda, quando ha tra 101 e 249 dipendenti;*
- *Piccola Azienda, quando ha da 21 a 100 dipendenti;*
- *Micro Azienda, quando ha fino a 20 dipendenti.*

Tali indicazioni dimensionali non hanno valore assoluto perché ai fini della classificazione rilevano anche altri fattori, quali il livello della tecnologia impiegata in azienda, il grado di decentramento delle più semplici lavorazioni o di lavorazioni specialistiche e l'indicatore del fatturato pro-capite.

Per quanto precede, le Parti consigliano di utilizzare i predetti limiti dimensionali integrandoli con gli altri specifici indicatori aziendali.

Inoltre, poiché oggi anche nelle più basse mansioni d'ordine e comuni, si richiedono livelli di competenza specifica e capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nelle ordinarie incombenze di vita extra lavorativa, di conseguenza, anche il più basso livello d'inquadramento, per avere concreti ambiti applicativi, comprenderà sempre tali competenze “di soglia”, mentre le mansioni meramente esecutive od i lavori di fatica, sono considerate mansioni solitamente residuali.

Tutto ciò premesso, le Parti, affermano il valore del principio costituzionale di uguaglianza, che in una realtà manifatturiera o di servizi si concretizza nel rispetto del principio che, salvo le diverse specifiche previsioni contrattuali (Es. Apprendistato, Mobilità verticale, Condizioni d'ingresso ecc.), a parità di mansione, per tutti gli addetti dovrà essere riconosciuto il medesimo livello, così come a parità di competenza, produttività, tempo impiegato ed anzianità di servizio, dovrà esservi la medesima retribuzione.

Art. 179 - Classificazione Unica: criteri

I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: **Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai** (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un'unica Scala Classificatoria articolata su **10** (dieci) **livelli**.

I Dirigenti e i Quadri si differenziano dal più alto livello Direttivo impiegatizio per le specifiche Deleghe di Rappresentanza ricevute (*di Poteri e/o di Firma*), in forza delle quali, per l'intera Azienda (i Dirigenti) o nella propria estesa area professionale di competenza (i Quadri), con specifica responsabilità operano in nome e per conto dell'Imprenditore.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando i descrittori professionali delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l'inquadramento negli 8+2 (otto più due) livelli **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale prima riconosciuto e ciò ogniquale volta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Resta inteso che, in caso di successivo arricchimento delle mansioni del Lavoratore, il corrispondente livello d'inquadramento professionale dovrà essere aggiornato secondo i criteri del Titolo XIX o, a seconda delle condizioni, del Titolo XX del presente CCNL.

Nella Classificazione, le “**Esemplificazioni**” riportano solo il “**Titolo**” della mansione, mentre il suo effettivo “**Contenuto**” dovrà essere quello descritto dalla **Declaratoria** e dal **Profilo** del livello professionale da riconoscere.

Vi potranno essere Esemplificazioni anche su più livelli, ma discriminante tra esse sarà il diverso contenuto professionale (Conoscenza, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità) previsto dalla relativa Declaratoria.

Resta comunque inteso che, in fase d'inquadramento del personale, si dovranno, come già detto, verificare le effettive mansioni del Dipendente e individuare così, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione della Declaratoria, il livello professionale spettante, indipendentemente dal “nome” utilizzato in Azienda per descrivere la mansione stessa.

Quanto precede, perché esiste aziendalimente la possibilità che la mansione abbia un “*Nome*” sopravvalutato rispetto al contenuto effettivo (esempio: *Responsabile Vendite* o *Direttore Vendite* nel caso di un Operatore alle Vendite), ma tale “nome” dovrà essere ininfluenza nella determinazione del livello d'inquadramento, dovendosi guardare solo alle Conoscenza, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste alle mansioni effettive.

Qualora le mansioni svolte mancassero di Esemplificazione contrattuale, l'Azienda assegnerà al Lavoratore il *titolo in uso*, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabili.

Per l'adeguamento o l'aggiornamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, sarà gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Contrattuale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Art. 180 - Classificazione Unica: Sintesi caratteristiche dei vari livelli

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione e le richieste “Conoscenze”, “Abilità”, “Autonomie”, “Competenze” e “Responsabilità” proprie della mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli d’inquadramento nelle Tabelle che seguono.

I Profili ed Esemplificazioni sono stati suddivisi:

- *Ruoli Generali*: quelli comuni a tutti gli Ambiti applicativi del CCNL*;
- *Ruoli Specifici Settoriali*: quelli propri di alcuni Ambiti applicativi del CCNL*.

** intesi come aree applicative estese previste all’art. 1 del CCNL.*

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui s’intende esplicitamente affermare.

SINTESI DELLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
(testo aggiornato in sede di stampa)

Tab. Dirigenti: Sintesi della Classificazione - Dirigenti

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale, con elevata responsabilità decisionale, avente effetti su tutti i settori aziendali. Ha funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	Deve essere in possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la capacità di sintesi e di valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere o ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale. Ha un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare, potere decisionale, funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.
Autonomia Rappresentativa:	Egli opera quale <i>Alter Ego</i> dell'Imprenditore in un rapporto di elevata collaborazione fiduciaria con il Datore di lavoro, dal quale riceve solo indicazioni di carattere generale. Ha <u>deleghe di poteri e di firma normalmente riferite all'intera Azienda</u> . Ha il potere di imprimere direttive a tutta l'Impresa o ad una sua estesa Parte autonoma.
Competenze e Responsabilità:	Per l'ampiezza delle funzioni delegate, tali da influire sulla condizione dell'intera Azienda o di un suo importante ramo autonomo, deve dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha responsabilità dei risultati dell'intera direzione coordinata.
Titolo del livello:	<u>Direttore o Condirettore o Istitore o Procuratore, con Rappresentanza</u>
Livello:	Dirigente (in sigla “D”)

Tab. Quadri: Sintesi della Classificazione - Quadri

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Medie Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Rappresentativa: il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell'imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma in importante settore di Grande o Media Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.
Competenze e Responsabilità:	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia nel contesto aziendale. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.
Titolo del livello:	<u>Direttore con Rappresentanza</u>
Livello:	Quadro (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)

Tab. A/1: Sintesi della Classificazione - Livello A1

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d'attività, con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere diversi settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Estesa Gestionale: per la competenza relativa alla propria area professionale, oltre all'azione di coordinamento organizzativo, gestisce i sottoposti e sceglie soluzioni anche in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità:	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia nel proprio contesto di lavoro, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello:	<u>Direttore, senza Rappresentanza</u>
Livello:	Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)

Tab. A/2: Sintesi della Classificazione - Livello A2

Conoscenza/e:	Altamente specializzata, che costituisca l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base di ricerche originali. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.
Autonomia:	Gestionale ed Estesa Organizzativa: <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa (cfr. anche liv. B1)</u> , opera in attività multisettoriali con responsabilità tecniche e gestionali che comprendono diverse aree non omogenee.
Competenze e Responsabilità:	Gestisce ed innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedano nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti.
Titolo del livello:	<u>Responsabile o Capo Servizio (Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari)</u> <u>Responsabile o Capo Area (Responsabile di più Reparti)</u>
Livello:	Impiegato Direttivo A2 (E.Q.F.: Livello 7)

Tab. B/1: Sintesi della Classificazione - Livello B1

Conoscenza/e:	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongano una comprensione critica delle rispettive teorie e principi.	
Abilità:	Avanzate, che dimostrino la padronanza e la capacità d'innovazione necessarie a risolvere problemi complessi e imprevedibili nel proprio ambito specializzato di lavoro.	
Autonomia:	Organizzativa: nella propria area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (<i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i>).	
Competenze e Responsabilità:	Nel proprio ambito operativo, <u>gestisce</u> attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità decisionale in contesti di lavoro imprevedibili</u> , curando lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha anche la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1:</i> <u>Capo Ufficio/Capo Reparto</u>	<i>Alinea 2:</i> <u>Operatore di Vendita di 1° Cat.</u>
Livello:	Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)	

Tab. B/2a: Sintesi della Classificazione - Livello B2/a Gestore

Conoscenza/e:	È richiesta conoscenza pratica e teorica, esauriente e specializzata nello specifico ambito di lavoro, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità:	Una gamma esauriente di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, dando soluzioni creative in funzione degli obiettivi generali ricevuti.	
Autonomia:	Funzionale: <u>gestisce, controlla e sviluppa</u> le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, nel contesto lavorativo esposto a imprevedibili cambiamenti.	
Competenze e Responsabilità:	Con le elevate e specifiche competenze nei propri settori di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Esamina e sviluppa le prestazioni del gruppo di lavoro coordinato, con responsabilità dei risultati.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1:</i> <u>Gestore con responsabilità del risultato</u> <u>Capo Squadra</u>	<i>Alinea 2:</i> <u>Operatore di Vendita di 2° Categoria</u>
Livello:	Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)	

Tab. B/2b: Sintesi della Classificazione - Livello B2/b Specialista e Coordinatore

Conoscenza/e:	È richiesta conoscenza pratica e teorica, esauriente e specializzata nello specifico ambito di lavoro, con consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	
Abilità:	Una gamma esauriente di abilità cognitive e pratiche, dei metodi e delle tecnologie utilizzate, per dare soluzioni creative nel proprio esteso ambito di lavoro.	
Autonomia:	Elevata professionale: <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale</u> (<i>cf. liv. C1</i>), opera con conoscenze integrate in diversi ambiti tecnici e su più settori aziendali.	
Competenze e Responsabilità:	Per le proprie elevatissime competenze tecniche e professionali, deve saper gestire e sorvegliare le attività proprie e dei sottoposti in un contesto di imprevedibili cambiamenti. Esamina e sviluppa le prestazioni proprie e dei sottoposti, con responsabilità dei risultati individuali e complessivi del gruppo coordinato.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 3</i> <u>Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale e Coordinatore</u>	<i>Alinea 4</i> <u>Operaio Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore</u>
Livello:	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)	

Tab. C/1(a-b): Sintesi della Classificazione - Livello C1/a e C1/b

Conoscenza/ e:	La più elevata conoscenza pratica e specialistica nel proprio articolato contesto di lavoro.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a risolvere problemi specifici nel proprio ambito di lavoro, con responsabilità di coordinamento di sottoposti.		
Autonomia:	Professionale: nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individua quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiestogli anche per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e dei previsti tempi di evasione.		
Competenze e Responsabilità:	<p>a) Gestisce autonomamente la propria attività a fronte di istruzioni generali ricevute e delle norme applicabili nel contesto di lavoro soggetto a continui cambiamenti. Coordina e sorveglia il lavoro di altri sottoposti, anche assumendo una certa responsabilità per la valutazione od il miglioramento delle loro attività lavorative.</p> <p>b) Gestisce autonomamente le proprie attività nell'ambito di istruzioni generali o linee guida ricevute in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze tecniche proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.</p>		
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di</u> <u>Concetto Supervisore</u> <u>e Coordinatore</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di</u> <u>Vendita di 3°</u> <u>Categoria</u>	<i>Alinea 3</i> <u>Operaio Specializzato</u> <u>Settoriale, Supervisore e</u> <u>Coordinatore organizzativo</u>
Livello:	Operatore Specializzato Settoriale C1/a - Supervisore e Coordinatore Organizzativo (E.Q.F.: Livello 4)		

Tab. C/2: Sintesi della Classificazione - Livello C2

Conoscenza/e:	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.		
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi, scegliendo ed applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni.		
Autonomia:	Elevata esecutiva: con le caratteristiche previste per l'autonomia <u>esecutiva</u> (cfr. Liv. D), ha la responsabilità e capacità di portare a termine i propri compiti lavorativi, sceglie e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni.		
Competenze e Responsabilità:	Nella soluzione dei problemi, deve saper adeguare scelte ed azioni alle circostanze o disposizioni presenti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.		
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato</u> <u>Qualificato</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore di Vendita di</u> <u>4° Categoria</u>	<i>Alinea 3 e 4</i> <u>Operatore/Operaio</u> <u>Qualificato</u>
Livello:	Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)		

Tab. D: Sintesi della Classificazione - Livello D

Conoscenza:	Pratica di base per il proprio ambito di lavoro.	
Abilità:	Cognitive e pratiche, necessarie all'uso di informazioni pertinenti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi ricorrenti e di normale difficoltà, utilizzando semplici regole e adeguati strumenti.	
Autonomia:	Esecutiva: al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze, delle disposizioni generali ricevute e delle norme di buona tecnica, opera sotto supervisione, con un certo grado di autonomia.	
Competenze e Responsabilità:	Utilizza correttamente i programmi e le attrezzature date, rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato d'Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore Provetto</u>
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale Provetto D (E.Q.F.: Livello 2)	

Tab. E: Sintesi della Classificazione - Livello E

Conoscenza/e:	Competenze omogenee alle ordinarie esperienze di vita.	
Abilità:	Di base (digitali, matematiche, di comunicazione o tecniche) che permettano di svolgere i semplici compiti affidati.	
Autonomia:	Operativa: ottempera a disposizioni o procedure ed effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, sotto supervisione diretta o in un contesto strutturato.	
Competenze e Responsabilità:	Guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di corrente consumo ed altre attività per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato Esecutivo</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operaio/Operatore Comune</u>
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale E (E.Q.F.: Livello 1)	

Per il significato dei termini utilizzati nelle precedenti Tabelle di Sintesi, le Parti rimandano al punto E) dell'art. 10, ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL.

Art. 181 - Classificazione Unica: Interpretazioni Contrattuali

In tutti i casi nei quali sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale, per ogni utilità ad esso riconducibile.

Art. 182 - Classificazione Unica: Criteri d'inquadramento

Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**:

1) Criteri generali di valutazione della dimensione aziendale

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali ed a contenuti professionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell'Azienda ed anche in riferimento al livello di complessità aziendale.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria ed il Profilo di “Impiegato Direttivo A1”, Direttore, applicati in una Media Azienda, composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o di Concetto, l'inquadramento corretto potrebbe essere di Quadro, mentre se applicati in una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine, l'inquadramento corretto potrebbe essere d'Impiegato Gestionale B1.

Nel primo caso, infatti, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione delle operazioni, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legali/tecniche/commerciali/produttive/del personale, è responsabile del rispetto della privacy, della scelta dell'idonea strumentazione tecnica, delle verifiche, prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, degli ambiti operativi e dei servizi, variabilità dei problemi). Nel secondo caso, il Direttore sarà, di fatto, Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità, quindi simile, di fatto, ad un Capo Servizio od un Capo Reparto.

Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere integrata con le caratteristiche professionali del personale coordinato: per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, determinando un livello più elevato, mentre il livello riconosciuto dovrà essere ridotto nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda di Addetti d'Ordine.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato che siano correttamente valutate, in sede d'inquadramento, anche le competenze e responsabilità contestualizzate negli ambiti dimensionali aziendali, così come definiti dalla Raccomandazione 2003/361/CE e s.m.i., modificata ed integrata nel presente CCNL, che tiene conto della classificazione attraverso soglie di fatturato e numero di dipendenti, di seguito sintetizzato:

- **Microimpresa:** che occupa fino a 20 dipendenti e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di Euro;
- **Piccola impresa:** che occupa da 21 a 100 dipendenti e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo di oltre 2 milioni di Euro ma che non superi i 10 milioni di Euro;
- **Media impresa:** un'impresa che occupa da 101 a 250 dipendenti, il cui fatturato annuo di almeno 10 milioni di Euro non superi i 50 milioni di Euro oppure il cui totale di bilancio annuo non superi i 43 milioni di Euro;

- **Grande impresa:** un'impresa che occupa più di 250 dipendenti, il cui fatturato annuo sia superiore ai 40 milioni di Euro.

2) **Criteri della Mobilità Professionale Verticale**

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. “*Mobilità Professionale Verticale*”, tale requisito, essendo correlato all'esperienza lavorativa, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, salvo che per ferie, non siano stati lavorati per oltre **15** giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di Prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

3) **Criteri generali di valutazione dei Titoli nell'inquadramento del personale**

Nel corso del tempo, le varie riforme scolastiche hanno ridotto le competenze pratiche correlate ai vari Titoli di studio, rendendo così anacronistica ogni previsione d'inquadramento del personale conseguente ai soli Titoli, scolastici o universitari, rappresentando essi, nei casi previsti, solo una condizione necessaria ma non sufficiente.

Pertanto, l'inquadramento del personale dovrà essere effettuato esclusivamente in funzione delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità effettivamente richieste dagli incarichi delle mansioni assegnate al Lavoratore e, ciò, indipendentemente dai Titoli acquisiti, salvo quando essi siano, come detto, una condizione legalmente necessaria.

4) **Criteri di Classificazione del Personale addetto ai Ruoli Generali, conforme all'E.Q.F.**

Innanzitutto, è necessaria una descrizione della mansione che precisi in modo analitico le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste, in modo da poter:

1. ricercare la **Declaratoria** contrattuale che descriva compiutamente le caratteristiche professionali richieste dalla mansione;
2. ricercare l'**Esemplificazione** che, nella Declaratoria, meglio rappresenti la mansione (esempio: “*Impiegato Amministrativo*”). Il “*Nome*”, potrà essere effettivamente previsto dal CCNL oppure, ove mancante, sarà assegnato dall'Azienda.
3. individuare il **Profilo** che, nell'Esemplificazione, meglio descriva l'area di applicazione professionale delle effettive mansioni del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.).

Art. 183 - Classificazione del Personale: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai

LIVELLO Dirigente	
TITOLO:	Dirigente

❖ Declaratoria livello Dirigente

Il Lavoratore subordinato che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “Dirigenti” dell’art. 180 del presente CCNL, con formali ed appropriate deleghe di gestione e di rappresentanza, e quale *Alter Ego* dell’Imprenditore, promuove, coordina e gestisce la realizzazione degli obiettivi generali dell’Impresa Media o Grande. Esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo. In particolare, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale. Inoltre, a tutti i livelli di responsabilità, promuove il reciproco rispetto della dignità della persona nell’ambito di lavoro.

❖ Profili ed Esemplicazioni del livello Dirigente:1) Direttore di Stabilimento *normalmente in Grande o Medio-Grande Azienda:*

Rappresenta l'azienda nei confronti delle autorità pubbliche locali, in forza delle deleghe ricevute. Ricerca tutti i procedimenti per ottimizzare i costi, garantire la qualità della produzione e per assicurare il rispetto dei tempi di produzione preventivati. Assicura la realizzazione delle produzioni in termini di qualità, tempi e costi. Collabora con il servizio aziendale di controllo qualità per assicurare la qualità richiesta. Coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione di stabilimento. Ha responsabilità del budget relativo ai costi operativi di stabilimento, della disciplina del lavoro del personale sottoposto e cura il clima sociale partecipativo all'interno dell'unità produttiva. Cura l'approntamento e la conservazione della documentazione tecnica e risponde per l'intera area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, con particolare attenzione alle tecniche e procedure che assicurino il massimo contenimento degli inquinamenti interni ed esterni e delle emissioni. Inoltre, per quanto in suo potere, assicura il reciproco rispetto della dignità della persona a tutti i livelli. Nell’ambito delle proprie competenze, può avere delega di responsabilità penale.

2) Direttore Tecnico *normalmente in Medio-Grande Azienda:*

Gestisce e coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione. Cura l'approntamento e la documentazione tecnica e risponde nell'area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale, potendo avere delega di responsabilità penale.

3) Direttore Produzione di stabilimento *normalmente in Media Azienda:*

Gestisce e coordina la programmazione della concia e/o della produzione e gestisce i Capi reparto e il Personale produttivo. Di concerto con le funzioni aziendali interessate, opera al fine di assicurare il rispetto dei tempi di consegna e delle caratteristiche qualitative del prodotto. Collabora con i Responsabili tecnici degli approvvigionamenti e della manutenzione per risolvere tempestivamente i problemi che sorgono durante il processo produttivo. Collabora con la funzione di industrializzazione, tempi, metodi e controllo qualità per migliorare la produttività, l'efficienza, la qualità e la sostenibilità della concia e delle produzioni. Gestisce i sottoposti coordinandosi con la funzione del personale e formula proposte per migliorare il clima aziendale. Risponde nell'area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere delega di responsabilità penale.

4) Direttore Manutenzioni di stabilimento e Nuovi impianti *normalmente in Grande Azienda:*

Assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. È responsabile della gestione della propria area di manutenzioni specialistiche (elettriche, meccaniche, idropneumatiche, edili, idrauliche) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e, per quanto possibile, le esigenze produttive. Coordina il pronto intervento con l'obiettivo di ridurre al minimo i fermi macchina. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi ed installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale e propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale) per la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale, sulla sicurezza (*safety*) e sulla sostenibilità ecologica. Si assicura

che gli impianti di sicurezza (*security*) siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica.

- 5) Direttore Industrializzazione Prodotto *normalmente in Grande Azienda*:
 Pianifica, gestisce e coordina l'insieme delle attività per l'industrializzazione di uno o più processi o prodotti. Coordinandosi con i servizi tecnici e produttivi, organizza quanto necessario al passaggio dal prototipo al ciclo di produzione industriale. Coordina lo studio, progettazione, realizzazione e messa a punto dei nuovi impianti e attrezzature e/o le loro modifiche. Prevede i piani di manutenzione preventiva degli stessi, mantiene i contatti con i potenziali fornitori, proponendo soluzioni e informando la Direzione circa le innovazioni esistenti sul mercato. Quando richiesto, realizza impianti pilota per le necessarie verifiche preventive.
- 6) Condirettore
- 7) Institore
- 8) Procuratore

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO Quadro	
Titolo:	Quadro - Direttore con Rappresentanza

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello Quadro

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “Quadri” dell’art. 180 del presente CCNL, con settoriali deleghe Gestionali e/o di Rappresentanza, esercita i necessari poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento delle risorse umane e materiali del proprio importante ambito operativo. Nell’ambito delle sue competenze, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, oltre alla tutela della dignità della persona nell’ambiente di lavoro.

❖ *Secondo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **Dirigente**, nei primi 24 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **Dirigente**, nei primi 36 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

**Livello Quadro (Direttore con Rappresentanza) - Esemplicazioni:
Profili Ruoli Generali**

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze, Responsabilità e Deleghe di Rappresentanza previste dalla Declaratoria del presente livello “**Quadro**”, opera quale:*

1) Direttore Generale di Piccola Azienda:

Responsabile, anche nei confronti di terzi, dell’autonoma gestione e coordinamento dell’intera Azienda nell’ambito operativo e dimensionale indicato.

2) Direttore Amministrativo - Direttore Contabilità generale in Media Azienda:

Gestisce gli uffici di contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all’andamento delle attività aziendali. Gestisce banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell’approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha il compito di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi.

3) Direttore Contabilità Industriale in Grande o Media Azienda:

Collabora alla stesura del budget industriale, gestisce, coordina e controlla, con tutte le Direzioni/Servizi/Uffici interessati, le attività di previsione e di determinazione dei costi industriali. Garantisce le uniformità dei criteri di imputazione e ripartizione, rispondendo del coordinamento di tutta l’area relativa alle relazioni con la contabilità industriale.

4) Direttore del Personale in Grande o Media Azienda:

Gestisce, coordina il personale degli uffici: relazioni sindacali, amministrazione del personale, selezione, formazione e sviluppo, sicurezza del lavoro, igiene ambientale e i servizi di stabilimento.

5) Direttore Finanziario in Grande o Media Azienda:

Gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell’Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l’applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispose gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali.

6) Direttore Controllo di Gestione (detto anche *Controller*) in Grande o Media Azienda:

Quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l’esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l’uniformità dei criteri d’imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale e industriale.

7) Direttore Sistemi Informativi in Grande o Media Azienda:

Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l’elaborazione dei dati. È responsabile dell’analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l’automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l’adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l’aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell’Azienda. È responsabile della riservatezza aziendale, dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si aggiorna sull’evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato.

8) Direttore Commerciale in Media Azienda:

Gestisce e coordina gli Uffici Vendite Italia ed estero, assistenza post vendita e amministrazione clienti. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita dei servizi e/o impianti. Gestisce e coordina gli Agenti e/o gli Operatori di Vendita e/o Concessionari, rispondendo del raggiungimento dei risultati d’area previsti.

9) Direttore Vendite in Media Azienda:

Assicura il raggiungimento di uno o più compiti, quali gli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativo, temporale ed economico. Elabora e propone le

politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura di vendita. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo proponendo eventuali correttivi.

10) Direttore Marketing in Grande Azienda:

Gestisce e coordina gli uffici di ricerche di mercato, immagine e comunicazione, linea prodotti e i product manager.

11) Direttore Logistica in Grande o Media Azienda:

Amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Nella propria attività, collabora con il capo ufficio tecnico, il responsabile della programmazione di produzione, il responsabile di produzione e il responsabile degli approvvigionamenti. Di concerto con le funzioni aziendali interessate, formula proposte per il miglioramento del sistema logistico. Coordina e controlla i magazzini e la movimentazione dei materiali e dei prodotti. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato.

12) Direttore Qualità in Grande o Media Azienda:

In accordo con la Direzione generale, definisce la politica e la strategia aziendale per il conseguimento della qualità totale. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo dei prodotti e servizi in entrata, delle lavorazioni intermedie e del prodotto finito. Le procedure di controllo in produzione sono concordate con la Direzione tecnico-produttiva. In accordo con la Direzione generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale e risponde della relativa certificazione. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione alle problematiche della qualità.

13) Direttore Approvvigionamenti in Media Azienda:

Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semilavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda. Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più

convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti.

14) Responsabile Ricerca e Sviluppo in Grande o Media Azienda:

Gestisce, con completa responsabilità dei risultati, gli uffici di ricerca e sviluppo, il laboratorio, le sale prove, i progettisti, i prototipisti ed il personale tecnico.

**Livello Quadro (Direttore con Rappresentanza) - Esemplicazioni:
Profili Ruoli “Concia, Pelli e Cuoio”**

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze, Responsabilità e Deleghe di Rappresentanza previste dalla Declaratoria del presente livello “**Quadro**”, opera quale:*

15) Direttore Servizio Nuovi Prodotti *normalmente in Grande Azienda:*

È responsabile della realizzazione e sviluppo dei prodotti esistenti o dello studio sulle condizioni di fattibilità economica-tecnica-commerciale nella concia e dei nuovi prodotti in pelle. Predisporre allo scopo il proprio piano annuale d'investimenti e di risorse in funzione degli obiettivi da raggiungere. Gestisce la struttura operativa a lui sottoposta, coordinandola con le altre funzioni aziendali. Studia e propone i programmi di pubblicità, le promozioni e i prezzi dei nuovi prodotti. Suggerisce tecniche e miglioramenti per riposizionare i prodotti sul mercato. Propone il lancio di nuovi prodotti, di concerto con le funzioni di ricerca e sviluppo mediante predisposizione di un piano operativo che preveda coordinamento tra progettazione, concia, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi ecc.

16) Direttore di Stabilimento *normalmente in Medio Piccola Azienda:*

Rappresenta l'azienda nei confronti delle autorità pubbliche locali, in forza delle deleghe ricevute. Ricerca tutti i procedimenti per ottimizzare i costi, garantire la qualità della produzione e per assicurare il rispetto dei tempi di produzione preventivati. Assicura la realizzazione delle produzioni in termini di qualità, tempi e costi. Collabora con il servizio aziendale di controllo qualità per assicurare la qualità richiesta. Coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione di stabilimento. Ha responsabilità del budget relativo ai costi operativi di stabilimento, della disciplina del lavoro del personale sottoposto e cura il

clima sociale partecipativo all'interno dell'unità produttiva. Cura l'approntamento e la conservazione della documentazione tecnica e risponde per l'intera area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, con particolare attenzione alle tecniche e procedure che assicurino il massimo contenimento degli inquinamenti interni ed esterni e delle emissioni. Inoltre, per quanto in suo potere, assicura il reciproco rispetto della dignità della persona a tutti i livelli. Nell'ambito delle proprie competenze, può avere delega di responsabilità penale.

17) Direttore Tecnico *normalmente in Media Azienda:*

Gestisce e coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione. Cura l'approntamento e la documentazione tecnica e risponde nell'area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale, potendo avere delega di responsabilità penale.

18) Direttore Produzione di stabilimento *normalmente in Media Azienda:*

Gestisce e coordina la programmazione della concia e/o della produzione e gestisce i Capi reparto e il Personale produttivo. Di concerto con le funzioni aziendali interessate, opera al fine di assicurare il rispetto dei tempi di consegna e delle caratteristiche qualitative del prodotto. Collabora con i Responsabili tecnici degli approvvigionamenti e della manutenzione per risolvere tempestivamente i problemi che sorgono durante il processo produttivo. Collabora con la funzione di industrializzazione, tempi, metodi e controllo qualità per migliorare la produttività, l'efficienza, la qualità e la sostenibilità della concia e delle produzioni. Gestisce i sottoposti coordinandosi con la funzione del personale e formula proposte per migliorare il clima aziendale. Risponde nell'area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere delega di responsabilità penale.

19) Direttore Programmazione della produzione *normalmente in Media Azienda:*

Elabora la programmazione della produzione di uno o più stabilimenti, redigendo il piano dei fabbisogni e verificando i dati di fattibilità. Amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Nella propria attività, collabora con il Capo ufficio tecnico, i Responsabili dei Reparti Concia, Produzione e Laboratorio e degli approvvigionamenti. Di concerto con le funzioni aziendali interessate, formula proposte per il miglioramento del sistema logistico, ricercando le condizioni di mobilità compatibile. Coordina e controlla i magazzini, la movimentazione e la rotazione dei materiali e dei prodotti. Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e

l'efficacia della funzione logistica. Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato.

20) Direttore Manutenzioni di stabilimento e Nuovi impianti *normalmente in Media Azienda:*

Assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. È responsabile della gestione della propria area di manutenzioni specialistiche (elettriche, meccaniche, idropneumatiche, edili, idrauliche) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e, per quanto possibile, le esigenze produttive. Coordina il pronto intervento con l'obiettivo di ridurre al minimo i fermi macchina. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi ed installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale e propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Collabora con il RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale) per la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale, sulla sicurezza (*safety*) e sulla sostenibilità ecologica. Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica.

21) Direttore Industrializzazione Prodotto *normalmente in Medio Grande Azienda:*

Pianifica, gestisce e coordina l'insieme delle attività per l'industrializzazione di uno o più processi o prodotti. Coordinandosi con i servizi tecnici e produttivi, organizza quanto necessario al passaggio dal prototipo al ciclo di produzione industriale. Coordina lo studio, progettazione, realizzazione e messa a punto dei nuovi impianti e attrezzature e/o le loro modifiche. Prevede i piani di manutenzione preventiva degli stessi, mantiene i contatti con i potenziali fornitori, proponendo soluzioni e informando la Direzione circa le innovazioni esistenti sul mercato. Quando richiesto, realizza impianti pilota per le necessarie verifiche preventive.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO A1	
Titolo:	Impiegato Direttivo - Direttore, senza Rappresentanza

❖ *Primo Alinea***Declaratoria livello A1**

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A1” dell’art. 180 del presente CCNL, che si differenzia dal livello Quadro per l’assenza di deleghe di Rappresentanza. Egli, normalmente in Piccole o Medie Aziende o in Settori aziendali equivalenti, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo. Gestisce le necessarie risorse e, nell’ambito delle proprie funzioni e competenze, assicura l’efficienza e i risultati dell’intera area coordinata, curando e rispondendo del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, nonché la tutela della dignità della persona tra i propri sottoposti. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al Vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell’Azienda.

❖ *Secondo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **Quadro**, nei primi 20 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **Quadro**, nei primi 30 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello A1 (Impiegato Direttivo - Direttore, senza Rappresentanza) - Esempificazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello A1 è “Impiegato Direttivo”:*1) Direttore Generale di Piccola Azienda:

Responsabile della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell’intera struttura di progettazione, produzione, concia, commercializzazione o servizi. Svolge attività che esigono elevatissimi livelli professionali e richiedano adeguate capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, garantendo il raggiungimento dei risultati preventivati, nonché il rispetto, nell’ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili.

2) Responsabile amministrativo:

È responsabile, in uno o più uffici, dell'area amministrativa e concorre a determinare la politica amministrativa aziendale. Coordina le scritture e gli adempimenti contabili e ne garantisce la rispondenza alle norme di legge. Coordina l'approntamento dei dati di bilancio e gli adempimenti amministrativi, anche avvalendosi di consulenti esterni.

3) Responsabile del Personale:

Gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, la sicurezza e l'igiene ambientale del lavoro.

4) Responsabile finanziario:

È responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno, assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione ed elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e rapporti con le banche, predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari aziendali, verificandone la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Concorre a definire le politiche assicurative dell'Azienda.

5) Responsabile Controllo di gestione (detto anche *Controller*):

È responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali. Coordina e controlla: la raccolta, l'esame dei dati dei vari centri di costo; le rilevazioni di contabilità industriale; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive; può essere responsabile anche del settore informatico.

6) Responsabile della contabilità industriale:

Coordina e controlla le attività di previsione, di determinazione e di consuntivazione dei costi industriali. Garantisce le uniformità dei criteri d'imputazione ai vari centri di costo e di ripartizione dei costi sul prodotto. Collabora strettamente con la funzione amministrativa e tecnica, al fine di ridurre al minimo gli scostamenti dalle previsioni. Coordina e controlla tutta l'attività di raccolta ed elaborazione dei dati necessari alla contabilità industriale.

7) Responsabile Sistemi Informativi:

Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei

sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato.

8) Responsabile Vendite Italia/Estero:

Coordinandosi col responsabile di settore, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita per il mercato italiano o per i mercati esteri, nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della rete di vendita. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo proponendo eventuali correttivi.

9) Responsabile Area manager Italia o estero:

Procede all'elaborazione delle previsioni di vendita nel territorio di competenza (volume, profitto, fatturato) per linea di prodotto e zona, assicurandone il conseguimento. Concorre alla formulazione delle politiche di vendita e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla formulazione dei costi preventivati per l'area di sua competenza. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni ed intervenendo direttamente per risolvere scostamenti negativi. Gestisce la rete di vendita della propria zona (*Agenti, Distributori, Concessionari, Operatori di vendita ecc.*), coordinando la programmazione dei piani di visita ai clienti.

10) Responsabile Servizi assistenza clienti:

Gestisce e coordina le attività di servizio e di assistenza tecnica alla clientela, curando e organizzando l'esecuzione di tutte le necessarie operazioni garantite al cliente. Gestisce il personale preposto all'assistenza clienti, la pianificazione e la programmazione degli interventi, le segnalazioni delle non conformità e di eventuali problemi funzionali del prodotto. Relaziona il suo responsabile diretto sugli interventi ispettivi effettuati presso i rivenditori ed i

concessionari, al fine di verificare che l'organizzazione e il livello di servizio post vendita siano in linea con le politiche dell'azienda. Cura il costante aggiornamento tecnico-commerciale del personale affidatogli.

11) Responsabile Qualità:

Definisce, in accordo con la Direzione generale, la politica e la strategia aziendale per il conseguimento della qualità totale. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina l'organizzazione del controllo in entrata, nelle stazioni di lavoro e sul prodotto finito. In accordo con la Direzione tecnico-produttiva definisce le procedure di controllo intermedie anche quando le stesse sono svolte dal personale di produzione. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità aziendale. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione sulle problematiche della qualità.

12) Responsabile Approvvigionamenti:

Assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione. Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda. Effettua la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento e la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato e propone le politiche di acquisto. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti.

13) Responsabile Legale e Contenzioso aziendale:

Coordina la gestione del contenzioso legale dell'azienda. Collaborando con le varie funzioni aziendali, concorre alla stesura dei contratti stipulati dall'azienda: di lavoro, appalto, acquisto, fornitura, cessione, comodato ecc. e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e legale. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi.

14) Direttore Tecnico Impianti e Manutenzioni - Direttore Tecnico Progetti, Ricerca e Sviluppo:

Gestisce la progettazione, prototipia e industrializzazione degli impianti, prodotti e apparecchiature richieste. Assicura l'efficienza d'impianti, macchine, attrezzature e servizi di sede. Gestisce i Responsabili specialistici settoriali da lui coordinati (chimici, elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici). Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti. Predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi e alle installazioni effettuate, nonché l'addestramento del personale ivi impiegato. Propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate. Assicura la concreta attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale e sulla sicurezza (*safety*). Si assicura che gli impianti di sicurezza (*security*) siano conformi alle esigenze di protezione, alle disposizioni legali e alle norme di buona tecnica. Emette le certificazioni di Legge o di buona tecnica richieste dalla natura dei lavori effettuati.

Livello A1 (Impiegato Direttivo - Direttore, senza Rappresentanza) - Esempificazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuio”

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del livello A1 è “Impiegato Direttivo”:*

15) Responsabile Prodotto *normalmente in Media Azienda:*

Coordina la realizzazione e lo sviluppo dei prodotti esistenti e lo studio sulle condizioni di fattibilità economica - tecnica - commerciale dei nuovi prodotti. Propone il piano annuale d'investimenti, delle risorse necessarie e degli obiettivi. Gestisce la struttura operativa a lui sottoposta, coordinandola con le altre funzioni aziendali per raggiungere i risultati prefissi. Studia e propone i programmi inerenti alla pubblicità, le promozioni ed i prezzi dei nuovi prodotti. Suggerisce tecniche e miglioramenti per riposizionare il prodotto sul mercato. Di concerto con la funzione ricerca e sviluppo, propone il lancio di nuovi prodotti mediante piano operativo che preveda coordinamento tra progettazione, concia, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi ecc.

16) Responsabile Servizi tecnico-produttivi di stabilimento *normalmente in Piccola-Media Azienda:*

È responsabile del coordinamento delle attività di progettazione, concia, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione.

Cura l'approntamento e la documentazione tecnica e risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale.

17) Responsabile Produzione *normalmente in Media-Piccola Azienda:*

Coordina uno o più uffici quali la produzione, la gestione dei capi reparto e del personale addetto alla concia e produttivo. Di concerto alle funzioni aziendali interessate, garantisce il rispetto dei tempi di consegna e delle caratteristiche qualitative del prodotto. Collabora con i responsabili interessati per risolvere tempestivamente i problemi che insorgono durante il processo produttivo. Collabora con le funzioni di industrializzazione, tempi, metodi e controllo qualità per migliorare la produttività, l'efficienza e la qualità della produzione. Coordinandosi con la funzione del personale, gestisce i sottoposti di produzione e formula proposte per migliorare il clima aziendale. Risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, emissioni reflui, potendo avere la delega di responsabilità penale.

18) Responsabile Tecnico manutenzioni e Nuovi impianti *normalmente in Media Azienda:*

Organizza e assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione degli impianti, processi, macchine, attrezzature, fabbricati. Per l'elevata competenza tecnica multisettoriale, cura ed organizza rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie, servizi centralizzati, servizi di depurazione e stoccaggio di scarichi e reflui di produzione e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente alle macchine, le attrezzature e gli impianti di smaltimento. Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale, con la relativa responsabilità della prevenzione e protezione, della sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato.

19) Responsabile Laboratorio e Ricerca *normalmente in Media Azienda:*

In un'unità operativamente autonoma, è responsabile dell'attuazione degli obiettivi di competenza e gestisce, coordina, organizza, istruisce e controlla i propri sottoposti.

20) Responsabile Industrializzazione Prodotto *normalmente in Medio-Piccola Azienda:*

Pianifica e coordina l'insieme delle attività per l'industrializzazione della concia e della produzione. Organizza quanto necessario al passaggio dal prototipo al ciclo di produzione industriale. Studia la progettazione, realizzazione e messa a punto dei nuovi impianti e attrezzature e/o le loro modifiche anche in collaborazione con la Direzione tecnica. Stende i piani di manutenzione preventiva, mantiene i contatti tecnici con i potenziali fornitori, propone soluzioni e informa la Direzione circa le innovazioni esistenti sul mercato. Quando richiesto, realizza impianti pilota per le necessarie verifiche preventive.

21) Responsabile Igiene, Sicurezza e Protezione Ambientale *normalmente in Grande Azienda:*

Coordinandosi con i Responsabili tecnici e produttivi di stabilimento, anche quale RSP, concorre a garantire il rispetto delle disposizioni di protezione ambientale e di sicurezza e igiene nel lavoro, con particolarissima attenzione ai problemi di sostenibilità ecologica.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO A2	
Titolo:	Impiegato Direttivo - Responsabile o Capo Servizio/Area

❖ *Primo Alinea***Declaratoria livello A2**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A2” dell’art. 180 del presente CCNL, con responsabilità e controllo sui Collaboratori sottoposti, normalmente in Media Impresa, garantisce i risultati del Servizio o Area coordinati. In autonomia, gestisce i contatti esterni (*clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi della/e propria/e area/e coordinata/e. Normalmente, farà riferimento e risponderà al Legale Rappresentante o al Responsabile apicale Amministrativo, Tecnico o Commerciale. Nell’ambito delle sue competenze, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, oltre ad assicurare, tra i propri sottoposti, la tutela della dignità della persona.

❖ *Secondo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **A1**, nei primi 16 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **A1**, nei primi 22 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello A2 (Responsabile o Capo Servizio/Area) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore che, in ambito operativo di Media Impresa, con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello A2, è “**Impiegato Direttivo**”:*

1) Responsabile Servizio Amministrativo:

È gestore dei servizi amministrativi interni e/o esterni, quali: amministrazione aziendale/clienti, fornitori e banche; finanza; costi; contabilità gestionale e industriale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell’efficienza e dei risultati dell’intera struttura coordinata.

2) Responsabile Controllo di Gestione (detto anche *Controller*):

Quale responsabile della formulazione della previsione attuativa degli obiettivi aziendali (*budget*) o così come richiesto dal Cliente, gestisce la raccolta e l’esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l’uniformità dei criteri d’imputazione ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche del settore informatico.

3) Capo Servizio del personale:

Responsabile del personale che svolge una o più funzioni tra le quali relazioni sindacali, la selezione, la formazione e sviluppo del personale, la sicurezza e l’igiene ambientale del lavoro o coordina l’amministrazione del personale e i servizi di stabilimento.

4) Capo Servizio Sistemi informativi aziendali:

Responsabile che assicura uno o più compiti quali la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l’elaborazione dei dati. È responsabile della gestione operativa del CED e segue le periferiche aziendali e relative reti o sistemi di connessione. Collabora con il suo Responsabile diretto alla definizione dei programmi d’investimento del Centro elaborazione dati.

Concorre, con i fornitori *hardware* e *software* e i responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'azienda. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e l'intero gruppo gestito. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie e dei programmi offerti dal mercato.

5) Capo Servizio Area manager/Capo Area Italia o estero:

Collabora con il proprio superiore diretto al raggiungimento degli obiettivi di vendita in una o più aree (volume, profitto, fatturato, previsioni), assicurandone il conseguimento. Con il responsabile di settore, concorre alla formulazione delle politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Coordina la rete di vendita di propria responsabilità (*Agenti, Distributori, Concessionari, Operatori di vendita ecc.*), concordando con i clienti la programmazione dei piani di visita.

6) Capo Servizio Controllo Qualità aziendale:

Coordinandosi con la Direzione generale o il proprio responsabile aziendale della qualità, collabora con i responsabili della ricerca/sviluppo e della produzione alla definizione delle normative di qualità dei prodotti, definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico delle lavorazioni. Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvedendo a specificare la natura e il tipo di controlli da effettuare. Gestisce l'eventuale personale sottoposto, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Collabora alla definizione delle procedure amministrative, tecniche e produttive al fine di garantire la qualità totale richiesta dall'azienda. Risponde del controllo di conformità alle specifiche ricevute dei materiali/componenti e semilavorati acquistati dai fornitori, relazionando la funzione degli acquisti e della produzione sulle non conformità rilevate. Concorre a stimolare ad ogni livello aziendale la sensibilizzazione ai problemi della qualità.

7) Responsabile Qualità:

In accordo con la Direzione Generale o con il proprio responsabile aziendale della qualità, collabora con i responsabili della ricerca/sviluppo e della produzione alla definizione e attuazione delle normative, politiche e strategiche della qualità dei prodotti, definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico delle lavorazioni. Collabora alla definizione delle procedure amministrative, tecniche e produttive al fine di garantire la qualità totale richiesta dall'azienda. Risponde del controllo di conformità alle specifiche ricevute dei materiali/componenti e semilavorati acquistati dai fornitori, relazionando la funzione degli acquisti e della produzione sulle non conformità rilevate. Concorre a stimolare ad ogni livello aziendale la sensibilizzazione ai problemi della qualità.

8) Capo Servizio Approvvigionamenti:

Assicura uno o più compiti, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, dei componenti, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate per l'acquisto dei beni e servizi richiesti. Ricerca e seleziona nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate. Segue l'andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato informandone la Direzione. Cura i buoni rapporti con i fornitori. Gestisce i compratori ed eventuali addetti alla funzione approvvigionamenti.

9) Capo Servizio Assistenza clienti:

Coordina uno o più compiti, quali le attività di servizio e di assistenza tecnica alla clientela, organizzando l'esecuzione di tutte le necessarie operazioni di assistenza garantite al cliente. Coordina il personale preposto al servizio post vendita, la pianificazione e la programmazione degli interventi, le segnalazioni delle non conformità e di eventuali problemi funzionali del prodotto. Relaziona il suo responsabile diretto sulle non conformità rilevate presso i rivenditori ed i concessionari, affinché l'organizzazione e il livello di servizio post vendita siano in linea con le politiche dell'azienda. Coordina il costante aggiornamento tecnico-commerciale del personale affidatogli.

10) Capo Servizio legale:

Stende contratti, valuta il contenzioso legale aziendale e promuove le azioni di tutela quali: recupero crediti, ricorsi, memorie di comparsa, transazioni ecc.

Livello A2 (Responsabile o Capo Servizio/Area) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuoio”

❖ *Il Lavoratore che, in ambito operativo di Media Impresa, con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello A2, è “Impiegato Direttivo”:*

11) Responsabile Prodotto:

È responsabile del coordinamento, realizzazione e sviluppo dei prodotti esistenti e dello studio sulle condizioni di fattibilità dei nuovi prodotti. È responsabile di un progetto, gestendo operativamente il contratto sia dal punto di vista tecnico che amministrativo, secondo le linee fissate dalla Direzione generale. Propone il piano annuale d’investimenti per il raggiungimento degli obiettivi indicati. Assicura una continua supervisione del progetto, esaminando periodicamente obiettivi, politiche e programmi e raccomandando le eventuali modifiche richieste dalle reali condizioni di sviluppo del progetto stesso. Coordina la struttura operativa a lui sottoposta con le altre funzioni aziendali interessate. Studia e propone programmi di pubblicità, le promozioni e i prezzi dei nuovi prodotti.

12) Responsabile Progetto:

Definisce e coordina le attività dei fornitori relative alla concia e alla progettazione, avviamento e accettazione d’impianti, secondo i programmi aziendali concordati. Suggerisce tecniche e soluzioni per migliorare la posizione del prodotto sul mercato. Segue il lancio di nuovi prodotti di concerto con le funzioni di ricerca e sviluppo, coordinandosi con quelle di progettazione, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, costi ecc.

13) Responsabile Produzione:

Coordina e controlla la produzione, gestendo il personale sottoposto, sia dal punto di vista produttivo che disciplinare. Egli opera per far realizzare le quantità di prodotto programmate nei tempi e ai costi prefissati e nel rispetto della qualità richiesta, segnalando, tempestivamente e con la dovuta diligenza tutti i fattori ostativi. Cura lo svolgimento dei programmi periodici di produzione. Gestisce, coordina e controlla la produttività dei reparti, la saturazione degli impianti, il rendimento dei sottoposti, la collaborazione ed

il clima del personale al fine di garantire la qualità richiesta ai prodotti in trasformazione. Controlla gli scarti di lavorazione individuando le cause di anomalie. Propone alle funzioni responsabili interessate gli interventi atti a migliorare il ciclo di produzione e la qualità delle pelli, collaborando con le funzioni di Industrializzazione e Tempi e metodi per la messa a punto e per l'ottimizzazione del ciclo produttivo. Si assicura che nel proprio reparto si rispettino le norme ambientali e di sicurezza da parte del personale presente.

14) Responsabile Manutenzioni e nuovi impianti:

Assicura la gestione di uno o più compiti attinenti alle attività tecniche quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento, installazione impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento, di condizionamento, eolici o fotovoltaici, canne fumarie e servizi centralizzati, curando l'approntamento della documentazione tecnica inerente. Contatta i fornitori per ricevere offerte ed ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della prevenzione e protezione, della sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato. Raccoglie ed aggiorna i manuali di manutenzione.

15) Responsabile Magazzini materie prime e materiali:

Organizza la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza contabile. Cura, in particolare, l'ottimizzazione delle procedure, dei percorsi e degli spazi in magazzino e propone al suo responsabile eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze, garantendo il rispetto delle previsioni di legge. Coordina le operazioni di carico e scarico e fornisce la documentazione necessaria all'emissione dei documenti di trasporto o vi provvede mediante propri sottoposti. Si assicura del corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché dell'utilizzo proficuo del personale in organico. Assicura, per quanto di sua competenza, la tempestività dei rifornimenti alla produzione, collaborando strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione. Coordina, controlla e motiva il personale impiegatizio e operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati richiesti. Risponde nel magazzino, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e ambientale, assicurandosi che gli addetti abbiano ricevuto la necessaria formazione.

16) Responsabile Servizi SPP - Sicurezza e protezione ambientale:

Svolge i compiti e coordina il servizio di prevenzione e protezione aziendale. È responsabile della sicurezza, dell'igiene del lavoro e della protezione ambientale, delle emissioni, degli scarichi e della sostenibilità ecologica.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO B1	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto • Operatore di Vendita di Prima Categoria

❖ *Primo Alinea***Declaratoria livello B1**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “B1” dell’art. 180 del presente CCNL, normalmente in Media Impresa, con specifica collaborazione nell’area di competenza, coordina le risorse umane e materiali affidategli e svolge attività che richiedano particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Gestisce i propri sottoposti, di livello B2 o inferiore, con responsabilità dei loro risultati complessivi dell’intero gruppo coordinato, della formazione e della disciplina del lavoro. Normalmente, farà riferimento e risponderà al proprio Responsabile diretto. Nell’ambito delle sue competenze, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, oltre ad assicurare, tra i propri sottoposti, la tutela della dignità della persona.

❖ *Secondo Alinea***Declaratoria livello B1- Operatore di Vendita di Prima Categoria**

L’Impiegato “*Capo Ufficio*” Commerciale che, pur svolgendo anche attività di vendita diretta, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “B1” dell’art. 180 del presente CCNL e di quelle proprie dell’Operatore di Vendita di Seconda Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, gestisce, coordina e forma l’intero Gruppo di Operatori di Vendita di livello inferiore a lui sottoposti, con responsabilità diretta dei loro risultati. Elabora le statistiche sui prodotti/servizi venduti. Formula piani commerciali tramite l’analisi di mercato effettivo, potenziale e sulla concorrenza. Sviluppa, in sinergia con la Direzione, le correlate iniziative commerciali, di promozione e di vendita. Nell’ambito delle sue competenze, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, oltre ad assicurare, tra i propri sottoposti, la tutela della dignità della persona.

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **A2**, nei primi 14 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **A2**, nei primi 22 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello B1 (Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto) - Esempificazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B1 è “**Impiegato Gestionale**”, quale:*

1) Capo Ufficio Contabilità:

È responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi e assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione elettronica e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone, anche con l'ausilio di consulenti esterni o per le indicazioni generali ricevute, la bozza del bilancio fiscale dell'azienda e opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie. Coordina gli impiegati amministrativi sottoposti, concorrendo alla formazione del personale, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo.

2) Capo Ufficio Acquisti:

Assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali richiesti per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Per l'acquisto di beni e servizi collabora con le funzioni interessate e seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte ricevute. Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte, riportandoli alle funzioni aziendali interessate. Gestisce gli eventuali sottoposti addetti alla funzione acquisti con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da essi conseguiti.

3) Capo Ufficio Controllo di Gestione:

Imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali. Gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale, assicurando il rispetto dei tempi fissati per la

preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati.

4) Capo Ufficio Area Manager:

Gestisce, in collaborazione con il proprio diretto Superiore, al raggiungimento degli obiettivi di vendita (*volume, profitto, fatturato, previsioni*) in una o più aree geografiche, assicurandone il conseguimento. Concorre, con il Responsabile di Settore, alla formulazione delle politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc. Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi. Gestisce e coordina la Rete di Vendita di propria responsabilità (*Concessionari, Filiali, Agenti e Operatori di vendita*), rispondendo dei risultati attesi.

5) Capo Ufficio Analisi e programmazione - Capo Ufficio gestione reti:

Coordinato dal responsabile del Centro elaborazione dati, assicura l'attività di analisi e programmazione conformemente ai tempi ed ai risultati concordati. Definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue le valutazioni di costo sulle applicazioni in fase di studio. Garantisce il funzionamento delle reti informatiche aziendali e la sicurezza degli accessi a distanza. Concorda con le unità aziendali e i fornitori interessati, coordinandosi con il responsabile CED, i tempi e i modi di realizzazione dei progetti, dando la necessaria assistenza, le caratteristiche degli elaborati e le loro periodicità di emissione e di distribuzione. Forma il personale preposto a garantire il corretto trattamento dei dati richiesti. Pianifica la propria attività e quella di eventuali sottoposti, ripartendo i singoli compiti in funzione delle necessità dei singoli progetti. Segue la realizzazione di ciascun progetto al fine di individuare eventuali miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate.

6) Capo Ufficio Settore informatico:

Cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati.

7) Capo Ufficio Sistemi Informativi:

Gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati e ai relativi sottoposti. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta dei programmi gestionali dei servizi richiesti od offerti. Contribuisce, assieme ai Responsabili delle funzioni, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e durata. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato.

8) Responsabile Sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale:

In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, è Responsabile della gestione della sicurezza dei sistemi per la conservazione sostitutiva della documentazione, secondo la normativa vigente. Definisce e attua le politiche per la sicurezza del sistema di conservazione digitale e ne governa la gestione, operando di concerto con il Responsabile del trattamento di dati personali e con il Responsabile della sicurezza delle informazioni.

9) Esperto in materie giuridiche aziendale:

Segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi dell'azienda, indicando eventuali azioni correttive.

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello B1 è “Operatore di Vendita di Prima Categoria”:*

10) Operatore di Vendita di Prima Categoria:

Quale Responsabile di un gruppo di Operatori di Vendita di livelli inferiori, gestisce, coordina e motiva il personale affidato. Visita i principali Clienti, consolidati o potenziali, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Risponde dei risultati dell'intero gruppo di lavoro gestito.

Livello B1 (Impiegato Gestionale - Capo Ufficio o Capo Reparto) - Esempificazioni e Profili: Ruoli “Concia, Cuoio e Pelli”

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B1 è “**Impiegato Gestionale**”, quale:*

11) Capo Ufficio Programmazione macchine a controllo numerico per le lavorazioni:

In concorso con il responsabile del centro elaborazione dati, l'ufficio tecnico progetti ed il responsabile della programmazione della produzione, programma le macchine a controllo numerico. Sceglie l'attrezzatura per ciascuna lavorazione e ne verifica il corretto funzionamento. Esegue gli interventi di programmazione di elevata difficoltà per eliminare le eventuali cause di malfunzionamento. Al termine della prima lavorazione, controlla la concordanza tra il prodotto ottenuto e le specifiche richieste. Propone soluzioni e rimedi, sia *hardware* che *software*, rilevando le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze di risultato. Gestisce il personale sottoposto e coordina, per le operazioni di programmazione a bordo macchina, eventuali addetti di produzione, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'intero gruppo gestito. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato.

12) Capo Ufficio Project manager - Capo Ufficio ricerca:

È responsabile di un progetto, gestendo operativamente i contratti di fornitura sia dal punto di vista tecnico che amministrativo secondo le linee fissate dalla Direzione generale. Propone il piano di investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo indicato. Assicura una continua supervisione del progetto, esaminando periodicamente gli stati di avanzamento rispetto agli obiettivi, politiche e programmi e raccomandando le eventuali modifiche richieste dalle reali condizioni di sviluppo del progetto stesso. Coordina la struttura operativa a lui sottoposta con le altre funzioni aziendali interessate. Definisce e coordina le attività dei fornitori relative alla progettazione, avviamento e accettazione dell'impianto secondo i programmi concordati con il cliente.

13) Capo Ufficio Tecnico:

Coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici, concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi

formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti e sulle macchine, in autonomia stima i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici e amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata e per gli interventi progettati od effettuati, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità.

14) Capo Ufficio Protezione Ambiente e Sostenibilità:

Coordina e controlla, in uno o più uffici o reparti, le attività in materia di sicurezza, igiene del lavoro, protezione ambientale, emissioni o scarichi, e depurazione reflui; sviluppa i processi atti a ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali.

15) Capo Ufficio Produzione:

Coordina e controlla, in uno o più uffici o reparti, l'attività di produzione. Gestisce il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare. Assicura la produzione delle quantità di prodotto programmate e della qualità richiesta, segnalando tempestivamente e con la dovuta diligenza al proprio superiore diretto eventuali difficoltà. Controlla la produttività di reparto, la saturazione degli impianti, la compilazione delle schede di produzione dei sottoposti e assicura la collaborazione ed il corretto clima tra il personale. Controlla gli scarti di lavorazione segnalando i casi anomali. Garantisce nel proprio reparto il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza da parte del personale affidatogli, potendo avere delega di responsabilità.

16) Capo Ufficio Programmazione della produzione:

Sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppa, nell'ambito del suo campo di attività, programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricerca e definisce, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di fattibilità dei programmi stessi e, se del caso, partecipa alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

17) Capo Ufficio Manutenzioni:

Coordina, in uno o più uffici o reparti, uno specifico gruppo di lavoro specialistico che effettua le manutenzioni di stabilimento richieste o preventive e periodiche, concorre alla formazione del proprio personale, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro

coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne e il proprio personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi compiuti e risponde per i propri sottoposti e per le manutenzioni effettuate, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale.

18) Capo Ufficio Controllo Qualità di stabilimento:

Coordinandosi con la Direzione generale o il proprio Responsabile aziendale della qualità, collabora con la Produzione alla definizione delle normative di qualità relative alle singole lavorazioni, definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico. Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvede a definire la natura e il tipo di controlli da effettuare. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Concorre nella definizione delle procedure di produzione al fine di garantire la qualità richiesta dall'azienda. Verifica la qualità dei materiali e semilavorati in entrata, anche definendo i diversi gradi di scelta delle pelli, relazionando il proprio responsabile aziendale o la funzione amministrativa, degli acquisti e della produzione, sulle non conformità rilevate. Concorre a stimolare a ogni livello di competenza la sensibilizzazione sui problemi della qualità.

19) Responsabile Magazzino materie prime e materiali:

Assicura la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza documentale. Cura l'ottimizzazione e la razionalizzazione degli spazi in magazzino e propone eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze e il corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché l'utilizzo proficuo del personale in organico. Assicura il transito tempestivo dei rifornimenti alla produzione. Collabora strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione. Coordina e controlla le operazioni di carico e scarico. Motiva il personale impiegato ed operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi richiesti. Risponde, nei propri ambiti di competenza, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità.

20) Capo Ufficio disegni e progetti:

Partecipa alla progettazione di prodotti, di parti di macchine, di impianti, o di attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute,

producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Anche quale responsabile della creazione esclusiva interna di disegni e modelli, effettua disegni esecutivi, prepara specifiche e conteggi dei prezzi. Gestisce sottoposti rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi del gruppo. È responsabile della sicurezza e dell'igiene del lavoro per i propri sottoposti e per la progettazione degli interventi/attrezzature/prodotti.

21) Capo Reparto Manutenzione e Installazione Impianti:

È in possesso di elevate conoscenze specialistiche plurisetoriali sugli impianti chimici, elettrici, idraulici, termosantari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle correlate manutenzioni edili. Gestisce, coordina e forma i Lavoratori sottoposti, con responsabilità della disciplina e dei risultati da loro ottenuti.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO B2	
Titoli:	<p>a. Gestore con responsabilità del risultato/Capo Squadra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impiegato Gestionale • Operatore di Vendita di Seconda Categoria <p>b. Coordinatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale • Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello B2a: Impiegato Gestionale con responsabilità del risultato

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B2a” dell’art. 180 del presente CCNL, nell’ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce 3 Sottoposti di livello C1 o C2, avendo anche responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti. Nell’ambito delle sue competenze, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, oltre ad assicurare, tra i propri sottoposti, la tutela della dignità della persona.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello B2a: Operatore di Vendita di Seconda Categoria

L’Impiegato Commerciale “*Gestore*” che svolge anche attività di vendita diretta e, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B2a” dell’art. 180 del presente CCNL e di quelle proprie dell’Operatore di Vendita di Terza Categoria, avendo i Titoli e Requisiti necessari, nonché le competenze tecniche, è stabilmente incaricato di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa. Provvede inoltre a fornire all’Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. Supervisiona il lavoro degli Operatori di Vendita di livello inferiore.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello B2b: Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B2b” dell’art. 180 del presente CCNL, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Coordina organizzativamente i sottoposti dei livelli inferiori. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti. Nell’ambito delle sue competenze, cura e risponde del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, oltre ad assicurare, tra i propri sottoposti, la tutela della dignità della persona.

❖ *Quarto Alinea*

Declaratoria livello B2b: Operatore Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B2b” dell’art. 180 del presente CCNL, con competenze specialistiche plurisettoriali, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, nello svolgimento del proprio lavoro, sceglie le procedure, l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Svolge complessi interventi

e/o servizi, con responsabilità del risultato atteso. Coordina organizzativamente i sottoposti dei livelli inferiori.

❖ *Quinto Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **B1**, nei primi 12 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Sesto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **B1**, nei primi 20 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello B2a - Esempificazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B2a è “**Impiegato Gestionale**”, quale:*

1) Responsabile: Contabilità/Amministrazione - Informatica - Tecnico - Programmazione - Logistica - Magazzino - Approvvigionamenti - Ricerca - Qualità - Disegni e Progetti - Manutenzioni - Depurazione:

In possesso delle necessarie conoscenze specialistiche, gestisce, coordina e forma i sottoposti del proprio settore di competenza, con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da loro ottenuti.

2) Responsabile Assistenza Clienti - Traduttori - Preventivisti:

In possesso di elevate competenze commerciali settoriali e con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell’intero gruppo coordinato.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello B2a è “**Operatore di Vendita di Seconda Categoria**”, quale:*

3) Operatore di Vendita di Seconda Categoria:

Elabora le previsioni di vendita del proprio territorio, operando al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati con la Direzione. Gestisce gli Operatori di Vendita di livello inferiore, operanti nelle zone o nei territori a lui assegnati, con responsabilità dei loro risultati complessivi. Ricerca e visita i Clienti al fine di promuovere i prodotti/servizi aziendali.

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria B2b è “**Impiegato di Elevato Concetto, Plurisettoriale e Coordinatore**”:*

4) È Impiegato Specialista apicale in area:

- Contabile/Amministrativa/del Personale: svolge uno o più compiti nell'area amministrativa, quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale o dell'amministrazione del personale: elaborazione paghe e contributi; gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture elettroniche; imputazione dati, liquidazione/pagamenti e incassi, sulla base di modalità convenute e delle disponibilità assegnate; vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione amministrativa e contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza amministrativa e contabile della documentazione presentata; cura l'approntamento delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori di gestione.
- Informatica/Controllo di gestione: cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni aziendali. Propone soluzioni per il salvataggio dei dati per il rispetto della riservatezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali; per quanto di sua competenza, coordina le attività relative alla contabilità aziendale e assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.
- Analisi di programmazione: svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione delle nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Propone la scelta tra i pacchetti gestionali esistenti e conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale.
- Logistica e Magazzino: amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Formula le proposte per il miglioramento dell'operatività del sistema logistico, di

concerto con le funzioni aziendali interessate. Coordina e controlla la movimentazione dei materiali e prodotti all'interno e all'esterno dell'azienda. Coordina le operazioni carico e scarico garantendo il rispetto delle disposizioni di sicurezza. Studia e propone progetti, schemi e sistemi che hanno come obiettivo la riduzione dei costi e il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della funzione logistica.

- Approvvigionamenti/Acquisti: assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento di materie prime, semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la produzione e la gestione. Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Collabora con le funzioni interessate, per l'acquisto di beni e servizi. Seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte.

5) Tecnico commerciale - Traduttore multilingue:

Con ottima padronanza di più lingue straniere, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali, legali o tecnici con competenza specifica riferita al settore di attività aziendale. Quando richiesto, effettua, con competenza settoriale specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano.

6) Interprete simultaneo:

Ha ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di interpretariato.

7) Responsabile Pubblicità:

In possesso delle specialistiche conoscenze e competenze richieste, è Responsabile dell'ideazione di campagne pubblicitarie attraverso i differenti media, dalle affissioni fino al web, curandone l'aspetto visivo, grafico e la forma, secondo le tendenze del costume e della comunicazione, traducendo i “concetti della campagna” in immagini. Segue la realizzazione di fotografie, immagini e impaginazione dei testi (comunicati, brochure, pieghevoli e cartellonistica). Si occupa della produzione e post produzione della pubblicità, garantendo il raggiungimento del risultato in termini temporali, quantitativi e qualitativi.

8) Responsabile Ufficio Stampa:

È il portavoce dell'Organizzazione. La sua attività consiste principalmente nell'assicurare una strategia di comunicazione esterna e, nel contempo, promuovere l'immagine dell'azienda. Si occupa della redazione dei testi per i comunicati agli organi di stampa e ai media, di cui poi segue e controlla anche le fasi di trasmissione, cura la rassegna stampa e organizza le

conferenze stampa. Di queste, cura sia gli aspetti operativi (inviti, luoghi, orari, relatori, realizzazione di un press kit) sia la selezione delle notizie da divulgare, rilevando gli aspetti coerenti con l'immagine da comunicare. Ha ottima padronanza della lingua italiana e di almeno una lingua straniera, unite ad ottime doti relazionali, capacità di sintesi, familiarità con la scrittura, creatività e iniziativa.

Livello B2a - Esempificazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuio”

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello B2a è “**Impiegato Gestionale**”, quale:*

9) Capo manutenzioni:

Su segnalazione degli enti interessati, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture elettroniche ricevute e alla ripartizione dei costi degli interventi. Gestisce il proprio gruppo di lavoro specialistico, con responsabilità funzionale.

10) Capo Squadra:

Nel proprio reparto o nel proprio turno, coordina e controlla l'attività di produzione con la responsabilità di realizzare le quantità di prodotto richieste e garantirne, per quanto di competenza, la qualità. Gestisce il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare. Controlla la produttività di reparto, la compilazione delle schede di produzione ed assicura la collaborazione ed il corretto clima tra il personale. Segnala tempestivamente e con la dovuta diligenza al suo capo reparto o responsabile di produzione, eventuali difficoltà produttive o gestionali. Controlla gli scarti di lavorazione segnalando i casi anomali. Si assicura che nel proprio turno e nella propria squadra vi sia il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza e relative alla dignità della persona.

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria B2b è “**Impiegato di Elevato Concetto, Plurisettoriale e Coordinatore**”:*

11) È Impiegato Specialista apicale in area:

- Programmazione di produzione: definisce, con singoli programmi, il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di saturazione, intervenendo con le opportune correzioni in caso di anomalie o di variazioni dei programmi. Segue lo stato di

avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di esecuzione. In caso di variazioni dei programmi generali, partecipa alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei programmi.

- Tempi e Metodi: nel rispetto delle metodologie in uso, definisce, nell'ambito del proprio campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiando le singole operazioni, al fine del miglioramento dei tempi di esecuzione e della razionalità dei processi del posto di lavoro, intervenendo in caso di variazioni delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.
- Tecnica progetti e disegni: effettua la progettazione di prodotti, parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto, effettua calcoli di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi.
- Preventivi: effettua rilievi, computi metrici ed estimativi o preventivi di costo relativi a una commessa di lavoro o ad un prodotto. Effettua l'analisi, l'elencazione dei costi dei materiali da usare e valorizza i tempi di ciclo, curando i preventivi di costo globale della commessa o del prodotto analizzati. Per quanto di sua competenza, assicura il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza.
- Manutenzioni: individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi.
- Protezione Ambiente e Sostenibilità: individua gli interventi da effettuare, pianificando le operazioni periodiche necessarie in materia di sicurezza, igiene del lavoro, protezione ambientale, emissioni, scarichi e depurazione acque, sviluppando i processi atti a ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali. Cura l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto delle normative vigenti.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Quarto Alinea della Declaratoria del livello B2b è “**Operatore Altamente Specializzato, Plurisettoriale e Coordinatore**”, quale:*

12) Responsabile Selezionatore pelli finite da pellicceria pregiata:

Per la propria elevata esperienza ed in possesso delle specifiche competenze plurisettoriali in ambito conciario e delle confezioni, determina la scelta delle pelli finite con completa responsabilità ed autonomia nella loro classificazione (grado e qualità), in base alle tipologie aziendali previste o alle particolari specifiche dei Clienti. Concorre a garantire il risultato richiesto dalla lavorazione di competenza del gruppo organizzativamente coordinato, nel rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale.

13) Capo squadra di produzione:

Pur partecipando alle lavorazioni, per le proprie diffuse conoscenze tecniche settoriali e per la capacità di coordinamento, gestisce un gruppo di altri lavoratori operanti in omogenee aree produttive, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo in termini di qualità e quantità prodotte. Assume la qualifica di "preposto" dei propri coordinati nell'ambito della prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro.

14) Aggiustatore stampista:

Pur partecipando alle lavorazioni, esegue e coordina i sottoposti nella realizzazione del ciclo completo di aggiustaggio, registrazione, collaudo e messa a punto di stampi, fornendo l'apporto della propria competenza particolare e personale per l'individuazione di modifiche delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste. Contribuisce, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

15) Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse:

Pur partecipando alle lavorazioni, esegue e coordina diverse attività specialistiche, anche fuori sede, fornendo ad altri lavoratori le necessarie istruzioni per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e alle tecnologie utilizzate, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte. Provvede alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

16) Capo Squadra Riparatori:

Con le competenze di riparatore, aggiustatore meccanico, elettrico, elettronico, chimico, oleopneumatico, lattoniere, verniciatore ecc., coordina

dal punto di vista tecnico ed organizzativo i propri sottoposti, con responsabilità dei risultati ottenuti.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO C1	
Titoli:	a. Supervisore e Coordinatore Organizzativo: <ul style="list-style-type: none"> • Impiegato di Concetto • Operatore di Vendita di Terza Categoria • Operatore Specializzato

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello C1: Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C1/a” dell’art. 180 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nell’ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello C1: Operatore di Vendita di Terza Categoria e Coordinatore Organizzativo

L’Impiegato Commerciale “di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo” che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C1/a” dell’art. 180 del presente CCNL e dell’Operatore di Vendita di Quarta Categoria, avendo i Titoli, Requisiti e Competenze necessarie, stabilmente promuovere presso i Clienti i prodotti/servizi aziendali, avendo anche l’incarico di ricercare e segnalare nuovi potenziali Clienti di specifici prodotti. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri Operatori di Vendita di 4° Categoria, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle loro attività lavorative.

❖ *Terzo Alinea*

Declaratoria livello C1: Operatore Specializzato Settoriale - Supervisore e Coordinatore Organizzativo

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C1/b” dell’art. 180 del presente CCNL. Nel proprio ambito di competenza, sceglie le procedure di lavoro e l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature e utensili, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente/Utente, di economicità, di buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali e legali vigenti, anche riferite alla qualità, sicurezza, igiene, rispetto delle norme ecc. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto, anche per i sottoposti direttamente coordinati.

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **B2**, nei primi 12 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Quinto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **B2**, nei primi 20 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello C1/a (Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C1/a è “Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo”:*

1) È Impiegato di Concetto, Supervisore e Coordinatore organizzativo:

- Amministrativo
- Primo Contabile
- Contabile Clienti/Fornitori
- Specialista Informatico
- Coordinatore Approvvigionamenti
- Responsabile Logistica
- Responsabile Magazzino
- Coordinatore Qualità
- Bandi e Finanziamenti
- Addetto all’Ufficio del personale
- Esperto mobilità (*Mobility Manager*)

2) Traduttore Specializzato:

Con ottima padronanza di una lingua straniera, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali, legali o tecnici con competenza linguistica specifica riferita all'attività aziendale. Quando richiesto, effettua la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano.

3) Operatore Commerciale:

Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e quando richiesto dalla mansione, anche con l'uso di una lingua straniera, svolge attività di promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali resi, i cambi e le garanzie. Coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto.

4) Tecnico grafico:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, è in grado di ideare, progettare e sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web, ecc.) e del target di riferimento.

5) Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche:

In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste, installa e configura complessi sistemi client in rete ed esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio, interagendo con gli utenti per la soluzione di problemi tecnici. Progetta, sviluppa e gestisce il funzionamento e la sicurezza di una rete informatica. Installa hardware, software o componenti di sottosistema in un sistema esistente o proposto, coordinando organizzativamente il proprio gruppo di lavoro. Si conforma ai processi e alle procedure definite, tenendo conto della compatibilità sia dei moduli esistenti che di quelli nuovi, assicurandone l'integrità. È responsabile della puntuale ed efficace riparazione hardware/software, al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente.

6) Responsabile commercio elettronico - E-commerce manager:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile di tutte le attività relative al commercio elettronico, ivi comprese quelle amministrative correlate. Coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati dell'intero gruppo.

7) Responsabile negozio elettronico - Online Store Manager:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, è responsabile del “conto economico del negozio on-line presente sul Web”, dell’assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all’azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico, in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto tra canale digitale e canale fisico.

8) Account Manager:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche e commerciali, costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l’acquisizione e la consegna del prodotto agli utenti. È punto di riferimento senior per le vendite e la soddisfazione del cliente.

9) Amministratore di Database - Database Administrator:

In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche, progetta, realizza, controlla e mantiene database. Assicura la progettazione e la realizzazione (developer), la manutenzione e la riparazione del database dell’azienda (administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il data base.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello C1/a è “Operatore di Vendita di Terza Categoria”:*

10) Operatore di Vendita di Terza Categoria:

È incaricato di promuovere stabilmente presso i Clienti i prodotti/servizi aziendali. Compila i programmi e i rapporti visita presso i Clienti, trasmettendo alla Direzione tutte le informazioni utili al fine di favorire gli accordi commerciali. Fa riferimento all’Operatore di Vendita di livello superiore che è preposto al suo coordinamento o alla Direzione.

Livello C1/b (Operatore Specializzato - Supervisore e Coordinatore Organizzativo) - Esempificazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C1/b è “Operatore Specializzato - Supervisore e Coordinatore Organizzativo”:*

11) Conduttore Specializzato:

Conduce automezzi per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. È responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni aziendali applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto e di consegna, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi:

- Conduttore Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione
- Conduttore Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente con CQC merci o CQC persone
- Conducente Specializzato con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari
- Operatore addetto ai trasporti eccezionali

12) Autista di autosnodato/autotreno

Conduce autosnodati con massa a pieno carico superiore a 3.500 kg, con patente di categoria D1, D1E, DE e D.

13) Supervisore Impianti Termici Prima categoria:

È conduttore di impianti termici munito di Patentino di Abilitazione di primo grado che, pur partecipando alle lavorazioni, coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio e la copertura “H24”. Gestisce in autonomia lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza d'impianto e sia responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale.

Livello C1/a (Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuio”

❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C1/a è “Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo”:*

14) Impiegato di Concetto:

- Programmatore della produzione
- Tecnico Progettista/Disegnatore Modellista
- Esperto Tempi e Metodi
- Coordinatore Ricerca prodotti

- Coordinatore Protezione Ambiente e Sostenibilità
- Coordinatore di Reparto
- Esperto Preventivista
- Coordinatore Manutenzione
- Specialista Tecnico di Laboratorio
- Spedizioniere doganale/Contenzionista/Pianificatore/Tariffista

15) Esperto Disegnatore Progettista del prodotto pelletteria:

In possesso delle elevate e specifiche conoscenze pratiche e teoriche tecniche, commerciali e creative, progetta il *design* e lo sviluppo dei prodotti in pelle, anche con utilizzo di innovative tecnologie digitali per la progettazione e la prototipia virtuale, attraverso software specifici. Garantisce il risultato richiesto dal progetto per l'intero gruppo organizzativamente coordinato.

Livello C1/a - Esempificazioni e Profili: Ruoli di vendita

- ❖ *Il Lavoratore che con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C1/a è “**Impiegato di Concetto - Supervisore e Coordinatore Organizzativo**”:*

16) Commesso Specializzato e Coordinatore Organizzativo:

Per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, quando richiesto dalla mansione, anche con l'uso di una lingua straniera, svolge attività di vendita, promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, segue i pagamenti e gli incassi delle vendite effettuate e le operazioni correlate (quali le chiusure di cassa). Gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali resi, i cambi e le garanzie dei prodotti. Coordina organizzativamente un gruppo di altri lavoratori.

Livello C1/b (Operatore Specializzato - Supervisore e Coordinatore Organizzativo) - Esempificazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuoi”

- ❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C1/b è “**Operatore Specializzato - Supervisore e Coordinatore Organizzativo**”:*

17) Bottalista Specializzato - Supervisore e Coordinatore Organizzativo:

Per la propria elevata esperienza ed in possesso delle specifiche competenze in ambito chimico e conciario, esegue qualsiasi attività inerente all'impiego del bottale, scegliendo in autonomia le operazioni da eseguire, le concrete

soluzioni da adottare ed i tempi da rispettare: pesatura, miscelatura dei prodotti chimici (per fasi di concia, riconcia, ingrassi, pigmenti) e preparazione dei bottali.

Nello svolgimento delle sue attività, utilizza tutti gli strumenti di laboratorio di pertinenza per l'analisi e la pesatura delle polveri, per la preparazione dei colori, dei prodotti chimici. Cura l'impiego e l'impostazione dei bottali. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla lavorazione per l'intero gruppo organizzativamente coordinato, relativamente alla quantità e qualità del prodotto, oltre al rispetto, per quanto di sua competenza, delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale.

18) Selezionatore Specializzato delle Pelli finite:

In possesso della più elevata esperienza specialistica settoriale, in ambito conciario e degli utilizzi del prodotto, opera in autonomia la scelta delle pelli finite classificandole in base alla loro qualità e alle particolari esigenze dei Clienti, indicando i relativi cicli di lavoro.

19) Esperto Specializzato delle lavorazioni Pelli o Cuoio pregiati:

Per la propria elevata esperienza e approfondita conoscenza del cuoio o pelli pregiati di rettili ed altri animali esotici, ne effettua le necessarie operazioni: selezione, lavorazione, taglio, lucidatura e lissatura ecc.

20) Responsabile Preparazione miscele Specializzato:

Per la propria elevata esperienza e approfondita conoscenza in ambito chimico e conciario, individua la ricetta e la preparazione delle miscele dei prodotti chimici e dei colori grassi da impiegare nel processo di trasformazione e lavorazione delle pelli. È responsabile della campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità di risultato ed oneri di controlli della qualità del prodotto, con utilizzo della necessaria strumentazione di laboratorio.

21) Conduttore sistemi flessibili di produzione:

Con conoscenza delle condizioni funzionali e delle prestazioni dell'impianto e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione, utilizzando le opportune procedure informatiche, conduce gruppi di macchine appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida computerizzata. Esegue interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvede alla messa a punto ed alla registrazione delle attrezzature, alla definizione, variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione ed interviene, previa individuazione ed analisi delle anomalie

diagnosticabili, alle complesse operazioni di manutenzione ordinaria richieste dall'impianto.

22) Attrezzatore di macchine:

Esegue lavori di preparazione e avviamento di macchine od impianti affidati ad altro personale, richiedenti attrezzature impegnative con registrazioni e messe a punto di elevata precisione e scelta, ove necessario, delle miscele e strumenti di misura da utilizzare, fornendo agli addetti istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni e controlli.

23) Modellista Specializzato:

Esegue il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di forma complessa rispettando le specifiche tolleranze previste, effettuando le operazioni necessarie e fornendo con le proprie elevate conoscenze personali l'apporto per l'adeguamento del modello alle effettive esigenze estetiche e di impiego, contribuendo attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative per la produzione.

24) Montatore - Riparatore/Manutentore meccanico/Manutentore elettrico:

Individua e valuta i guasti, aventi carattere di variabilità e casualità ed esegue interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su macchine, macchinari e apparecchiature o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Esegue, anche fuori sede, interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine, attrezzature o di impianti, elettrici, meccanici o fluidodinamici, con eventuale delibera funzionale.

25) Responsabile raccolta e gestione reflui:

Per la propria pluriennale esperienza settoriale, organizza e cura l'effettuazione in condizioni di sicurezza di tutte le movimentazioni di stabilimento e di magazzino inerenti alla raccolta dei reflui di produzione, al loro stoccaggio, alla relativa documentazione legale e alla loro consegna agli smaltitori esterni.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO C2	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato Qualificato • Operatore di Vendita di Quarta Categoria • Operatore Qualificato

❖ *Primo Alinea***Declaratoria livello C2: Impiegato Qualificato**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C2” dell’art. 180 del presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d’area (*amministrative, tecniche, produttive o commerciali*) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

❖ *Secondo Alinea***Declaratoria livello C2: Operatore di Vendita di Quarta Categoria**

L’Impiegato Commerciale “*Qualificato*” che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C2” dell’art. 180 del presente CCNL, avendo i Titoli e Requisiti necessari, è assunto stabilmente per promuovere presso i Clienti i servizi aziendali offerti. Ha anche l’incarico di ricercare e segnalare i potenziali Clienti.

❖ *Terzo Alinea***Declaratoria livello C2: Operatore Qualificato**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C2” dell’art. 180 del presente CCNL, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche, chimiche, conciarie e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l’elevata conoscenza del proprio ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d’attività.

❖ *Quarto Alinea***Declaratoria livello C2: Operaio Qualificato**

In possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C2” dell’art. 180 del presente CCNL, individua guasti ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d’area.

❖ *Quinto Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **C1**, nei primi 10 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Sesto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **C1**, nei primi 18 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello C2 (Impiegato Qualificato) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C2 è “**Impiegato Qualificato**”:*

1) Impiegato Qualificato:

Per l’esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione. È Addetto:

- Contabilità
- Acquisti
- Gestione Ordini
- Qualità
- Amministrazione del Personale
- Commerciale (*addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali*)
- Bandi e Finanziamenti
- Privacy/Riservatezza Dati e Antiriciclaggio
- Esperto mobilità (*Mobility Manager*)
- Deposito/Protocollazione Atti/Pratiche
- Programmazione della produzione
- CED
- Servizio Tecnico/Produzione
- Disegnatore particolarista/lucidista

2) Operatore Qualificato:

Con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc., con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori. È Addetto all’ufficio:

- Amministrativo
- Approvvigionamenti
- Commerciale
- Logistica

3) Addetto EDP - Segretario di Direzione - Segretario con gestione pratiche riservate:

Svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio.

4) Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore:

Con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti con i Clienti/Utenti, effettuando le traduzioni specialistiche d'area.

5) Analista - Addetto al monitoraggio dati:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, raccoglie, prepara, valida, analizza e interpreta dati inerenti per estrarre informazioni (di sintesi o derivata dall'analisi), al fine di elaborare statistiche di mercato.

6) Tecnico grafico:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare soluzioni grafiche coerenti con le caratteristiche tecniche e funzionali e con gli obiettivi comunicativi dei prodotti da realizzare, tenendo conto del supporto con cui deve essere veicolato il prodotto (stampa, media elettronici, web ecc.) e del target di riferimento.

7) Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master:

In possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche dei linguaggi di programmazione, grafiche e comunicative, costruisce e aggiorna pagine web e Portali Internet, in riferimento agli obiettivi comunicativi prefissati. Cura la qualità delle immagini prodotte e la dimensione degli strumenti multimediali utilizzati, realizzando un equilibrio tra estetica, funzionalità e usabilità dell'insieme. Utilizza i principali software grafici (*illustrator, photoshop, xpress, freehand, flash*), con il linguaggio HTML, con il *graphic design* applicato all'ambiente multimediale e con l'utilizzo di computer grafica 3D.

8) Tecnico della Comunicazione - Informazione:

In possesso delle conoscenze e competenze richieste, è in grado di sviluppare, gestire e coordinare azioni comunicative in funzione dei fabbisogni rilevati, di predisporre testi scritti e adottare stili e concetti comunicativi efficaci e adeguati al contesto.

9) Tecnico Informatico:

In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, installa e configura prodotti, hardware e software, aggiorna i programmi. Esegue il monitoraggio delle funzioni in esercizio ed i tests, garantendo il raggiungimento del risultato atteso, ivi compresa sulla documentazione afferente e delle licenze.

10) Service Desk Agent - Operatore di Help Desk:

In possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, fornisce il primo supporto telefonico o via e.mail per clienti interni ed esterni per aspetti tecnici e per eliminare errori dovuti a problemi o aspetti critici dell'ICT. Agisce con l'obiettivo principale di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT e/o delle applicazioni software.

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello C2 è “Operatore di Vendita di Quarta Categoria”:*

11) Operatore di Vendita di Quarta Categoria:

Compila i programmi e rapportini visite presso i Clienti, promuovendo i prodotti/servizi aziendali, indicando le eventuali esigenze particolari, al fine di permettere la predisposizione di preventivi conformi alle aspettative del Cliente. Opera normalmente in una zona assegnata o, trasversalmente alle zone, per categorie di prodotto.

Livello C2 (Operatore Qualificato) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C2 è “Operatore Qualificato”.*

12) Conduttore Qualificato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione - Trattorista:

Conduce automezzi per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria. È responsabile del rispetto delle norme legali sulla circolazione e delle disposizioni aziendali applicabili. Registra e compila la documentazione di trasporto e di consegna, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi.

13) Conduttore Impianti Termici di Seconda categoria:

È conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di Patentino di Abilitazione di secondo grado, che coordina organizzativamente il gruppo di lavoro e concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge.

14) Saldatore Qualificato:

Esegue lavori di saldatura, anche complessi in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui opera e/o alle prove previste per tali saldature.

15) Operaio Qualificato Riparatore, Manutentore:

A fronte di richieste e/o interventi, calendarizzati e non, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al proprio Responsabile diretto.

Livello C2 - Esempificazioni e Profili: Ruoli di vendita

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C2 è “**Impiegato Qualificato**”:*

16) Commesso Qualificato - Addetto al Controllo Vendite:

Effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti/merce, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente e gestisce gli eventuali reclami. Se offerto quale servizio, rileva le misure del Cliente per eventuali modifiche dei capi di abbigliamento acquistati. Può effettuare anche attività di cassa, seguendo i pagamenti sia in contanti sia tramite POS. Elabora, ordina e archivia i documenti di vendita e/o di trasporto. Se richiesto, deposita il denaro e gli altri titoli di pagamento in cassaforte o in Banca. Allestisce il locale secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute. Concorre a sorvegliare il comportamento dei Clienti allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Partecipa alla redazione dell'inventario.

Livello C2 (Impiegato Qualificato) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuoio”

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello C2 è “**Impiegato Qualificato**”:*

17) Programmatore conce o della produzione:

In funzione delle esigenze produttive e delle caratteristiche delle pelli, programma le fasi ed i tempi di sosta dei vari cicli di lavoro (concia, riconcia, ingrassi e pigmenti). Inoltre, con le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione compila e rileva, i documenti necessari all'approntamento dei materiali, alla saturazione delle stazioni di lavoro e all'avanzamento delle lavorazioni; elabora le relative tabelle, adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compila i relativi diagrammi.

18) Metodista di macchine automatiche:

In base a richieste e istruzioni, seguendo le specifiche procedure operative, compila nel previsto linguaggio, programmi di lavorazione per macchine a controllo numerico. Intervengono per la correzione di eventuali anomalie di programma o di prodotto. Provvedono alla stesura del ciclo di lavoro nelle sue varie fasi ed operazioni, indicando le attrezzature idonee alla lavorazione, e seguono l'esecuzione dei primi cicli di lavoro per apportare eventuali modifiche o correzioni.

19) Spedizionario/Pianificatore:

Opera con l'analisi di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci.

Livello C2 (Operaio - Operatore Qualificato) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Terzo Alinea della Declaratoria del livello C2 è “**Operaio - Operatore Qualificato**”:*

20) Bottalista Qualificato:

Per la propria specialistica conoscenza in ambito chimico e conciario, sceglie ed applica metodi di base inerenti all'impiego del bottale: pesatura, miscelatura dei prodotti chimici (per fasi di concia, riconcia, ingrassi e pigmenti), preparazione dei bottali, inserimento delle pelli, anche con l'utilizzo del muletto e ragno.

Nello svolgimento delle sue attività, utilizza gli strumenti di laboratorio per l'analisi e la pesatura delle polveri, per la preparazione dei colori, dei prodotti

chimici. Cura l'impiego e l'impostazione dei bottali, al fine di garantire il risultato richiesto nel proprio ambito (quantità e qualità del prodotto, adempimenti in materia di sicurezza ed igiene ecc.).

21) Selezionatore pelli grezze e wetblue:

Per la propria specialistica conoscenza in ambito chimico, conciario e delle qualità delle pelli grezze, ne effettua la classificazione e selezione per decidere le varie fasi del processo produttivo.

22) Preparatore miscele Qualificato:

Per la propria elevata competenza specifica in ambito chimico e conciario, prepara le miscele di colori grassi ed ingredienti chimici da impiegare nel processo di concia, trasformazione e lavorazione delle pelli. Quando previsto esegue campionatura, analisi e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e controllo.

23) Operatore Qualificato spruzzatura e tamponatura:

Per la propria specialistica conoscenza, sceglie ed applica tecniche manuali di spruzzatura e tamponatura delle pelli, per la realizzazione di effetti speciali (anticature, sfumature, colorazioni speciali ecc.), con responsabilità del dosaggio e messa a punto della tinta al fine di garantire il risultato prestabilito.

24) Conciatore Qualificato:

Per la propria esperienza e professionalità, esegue operazioni specializzate a mano e/o con utilizzo di apposite macchine (es. scarnitura, rasatura, smerigliatura, lucidatura, rifinitura ecc.), al fine di garantire il prodotto prestabilito (pelli, pellicceria, rettili ecc.).

25) Operatore Qualificato Addetto al taglio, cucitura e confezionamento:

Per la propria esperienza e professionalità, esegue operazioni complesse di taglio, a mano e a macchina, cucitura, confezionamento e collaudo delle pelli e dei prodotti di pellicceria, pelletteria, valigeria, selleria, guarnizioni, di cinture, cinghie ecc. Applica ai prodotti di pregio cerniere complesse, serrature, componenti metalliche e guarnizioni.

26) Decoratore Qualificato:

Esegue complesse operazioni specializzate, a mano e a macchina, scegliendo i parametri di lavorazione che meglio assicurino il risultato richiesto, per la decorazione delle pelli, dei prodotti di pelletteria e pellicceria.

27) Macchinista Qualificato - Addetto alla cartotecnica:

Esegue operazioni specialistiche su macchine a nastro, (es. spaccatrici), richiedenti attenta sorveglianza e verifiche complesse, al fine di garantire il risultato prestabilito.

28) Conduttore confezionatrici automatiche:

Effettua le loro regolazioni, il cambio dei formati, l’attrezzatura, la sostituzione dei pezzi e la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ma che richiedono interventi di normale difficoltà.

29) Falegname Modellista Qualificato:

Effettua l’esecuzione di prototipi, modelli di falegnameria per la costruzione di scheletri di baule, casse e gabbie al fine di garantire il risultato prestabilito.

30) Magazziniere Qualificato:

Per la propria pluriennale esperienza in ambito conciario, cura tutte le movimentazioni delle pelli (bagnate e asciutte, grezze, wetblue e finite) durante le varie fasi di lavorazione. Utilizza carrelli elevatori, ragni ecc. e compila le distinte di pertinenza. Provvede alla movimentazione in condizioni di sicurezza dei reflui di produzione, al loro stoccaggio, alla relativa documentazione legale e alla loro consegna agli smaltitori esterni. Può coordinare l’organizzazione del lavoro di altri addetti, anche esterni, quali trasportatori e movimentatori esterni, il tutto nel rispetto delle disposizioni ricevute in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

31) Addetto conduzione impianti di concia:

Conduce impianti ed effettua manovre complesse; concorre alla definizione dei parametri di lavorazione e delle fasi di esecuzione, con scelta delle attrezzature da utilizzare, anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione.

32) Addetto macchine a controllo numerico:

Effettua la costruzione di particolari in pelle anche richiedenti la correzione di fasi precedentemente programmate o l’eventuale integrazione di operazioni non previste. Sceglie parametri di lavorazione e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto delle tolleranze e della qualità di esecuzione richieste nei casi di elevati gradi di finitura.

33) Conduttore impianti/sistemi automatizzati:

Conduce macchine appartenenti a un sistema automatizzato con guida computerizzata ed esegue gli interventi necessari al loro avviamento, alla messa a punto e regolazione, per l’ottenimento delle caratteristiche

funzionali e prestazionali richieste. Provvede al controllo visivo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema, nel rispetto delle disposizioni settoriali ricevute. Interviene, sulla base delle informazioni fornite dal sistema, per l'individuazione delle anomalie e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà.

34) Manutentore meccanico/Manutentore elettrico/Elettrauti - Installatore impianti:

Esegue lavori per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici, elettrici o fluidodinamici.

35) Verniciatore Qualificato:

In possesso delle conoscenze sulle classi di pittura e vernici (al solvente, all'acqua, in polvere ecc.), esegue lavori specialistici di verniciatura con utilizzo di vernici, smalti, resine e altri rivestimenti, nelle varie tipologie applicative (a pennello, a spruzzo, /spray, immersione ecc.) e strumenti per la lavorazione (pennelli, rulli, pistole a spruzzo ecc.). Segue le fasi di lavorazione, essiccazione, finitura e controllo della qualità del pezzo finito.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO D	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato d'Ordine • Operatore Provetto

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello D: Impiegato d'Ordine

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D” dell’art. 180 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed esperienza nel settore in cui opera. Garantisce l’effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello D: Operatore Provetto

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “D” dell’art. 180 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **C2**, nei primi 8 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **C2**, nei primi 16 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello D (Impiegato d’Ordine) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello D è “Impiegato d’Ordine”:*

1) Impiegato d’Ordine:

Svolge diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedano conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizza schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, imputa, registra ed elabora dati, verificando e controllando le operazioni effettuate, garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli e fascicoli. Effettua l’inserimento dati, appronta la documentazione necessaria alle pratiche elaborate e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:

- Operatore di videoscrittura con conoscenza ed utilizzo integrato dei programmi di calcolo o di videoscrittura ecc.
- Archivist/Protocollista
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna, con controllo mediante più apparecchiature di videosorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapportini, registrazione visitatori ecc.

2) Addetto pratiche operative - Addetto verifica incassi e pagamenti:

Svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di scadenziari o di estratti conto, solleciti ai Clienti o ai Fornitori, rispondendo al proprio Capo Ufficio.

3) Impiegato Contabile:

Su indicazione del Responsabile, predispone, registra ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto e le fatture elettroniche.

4) Impiegato Commerciale:

Fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui prodotti e servizi aziendali, oltre che informazioni su modi e tempi di pagamento, di consegna, intervento, ecc.

5) Addetto Assistenza post vendita - *Customer Care*:

Fornisce l'assistenza post vendita, raccogliendo i reclami e rilevando la soddisfazione dei Clienti.

6) Addetto Salvataggi EDP:

Effettua i salvataggi dei dati conformemente alle disposizioni, agli schemi e alle procedure ricevute.

7) Centralinista/Addetta ricevimento bilingue - Addetti Accoglienza:

Addetti alla gestione delle telefonate, alla preparazione, consegna e ricevimento della posta, anche elettronica, al ricevimento e registrazione dei visitatori, nel rispetto delle procedure aziendali previste, anche con l'uso semplice della lingua straniera richiesta. Addetti alle attività di prima informazione e accoglienza.

8) Operatore informatico:

Con specifica collaborazione, competenza e conoscenza dei termini tecnici del settore informatico, effettua le attività previste per i sistemi di elaborazione.

9) Operatore di stampa:

Con specifica collaborazione e conoscenza settoriale, è in grado di realizzare un prodotto stampato attraverso l'applicazione di diversi sistemi o programmi di stampa, tenendo conto delle caratteristiche essenziali del progetto grafico e degli standard definiti per l'allestimento e il confezionamento dello stampato.

Livello D (Operatore Provetto) - Esempificazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D è “Operatore Provetto”:*

10) Addetto conduzione impianti:

Conduce impianti ed effettua manovre di normale difficoltà nel rispetto dei parametri di lavorazione stabiliti e delle disposizioni ricevute.

11) Autista di autocarro:

Conduce autoveicolo composto di una motrice della categoria B e di un rimorchio o semirimorchio con massa massima autorizzata inferiore o uguale a 3.500 kg, per il quale sia richiesta la Patente di categoria BE.

12) Autista di autotreno:

Conduce autotreno composto da autovettura trainante rimorchio di massa massima autorizzata superiore ai 750 kg, ma con massa massima autorizzata di tale combinazione inferiore a 4.250 kg, per il quale sia richiesta la Patente di Categoria B96.

13) Carellista:

Sulla base di istruzioni operative, conduce carelli elevatori o trasloelevatori di portata superiore a 3 tonnellate per il trasporto, smistamento e sistemazione dei materiali.

14) Saldatore Provetto:

Esegue normali saldature ad arco e/o ossiacetileniche.

15) Magazziniere Esperto Settoriale:

Sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale complessità, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino ed applicazione dei sistemi di antitaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto o della merce, segnalando eventuali anomalie riscontrate, e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Effettua il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento.

16) Conduttore Impianti Termici di Terza categoria:

È conduttore di impianti termici di terza categoria, munito di Patentino di Abilitazione di terzo grado, che concorre a garantire l'efficienza degli impianti, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge.

Livello D - Esemplicazioni e Profili: Ruoli di vendita

- ❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D è “Operatore Provetto”:*

17) Commesso Junior:

Seguendo le indicazioni ricevute, effettua il primo approccio con il Cliente, lo indirizza nel reparto di interesse, provvede all'illustrazione e alla consegna del prodotto/merce richiesto/a e lo assiste durante la vendita. Rifornisce i prodotti e la merce sugli espositori di vendita o stender, suddividendoli per prezzo, categoria ecc. Segnala eventuali comportamenti sospetti dei Clienti, allo scopo di evitare danni alle merci e/o furti. Concorre agli inventari.

Livello D (Operatore Provetto) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli “Concia, Pelli e Cuio”

- ❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello D è “Operatore Provetto”:*

18) Addetto macchine, impianti, sistemi automatizzati:

Sulla base di disposizioni o procedure ricevute, provvede all'alimentazione e all'impostazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla loro sorveglianza. Segnala le anomalie riscontrabili mediante indicazioni del sistema informatico e/o indicazioni visive o acustiche. Effettua il normale controllo visivo della qualità del prodotto.

19) Operatore spruzzatore - tamponatore:

Sulla base di disposizioni o procedure ricevute, effettua le normali operazioni di spruzzatura e tamponatura, con utilizzo ed impostazione di macchinari automatizzati. Segnala le anomalie riscontrabili mediante indicazioni del sistema informatico e/o indicazioni visive o acustiche, accertandosi del regolare funzionamento dello spruzzo. Effettua il normale controllo visivo della qualità del prodotto (omogeneità della spruzzatura) e le operazioni di pulizia e lavaggio finale della postazione di verniciatura.

20) Operatore Provetto Addetto agli impianti di produzione, lavorazione e rifinitura pelli e cuio che, sulla base di disposizioni o procedure ricevute, esegue attività di: impostazione delle macchine operatrici, carico e scarico dei

bottali, pressatura, stuccatura, rifilatura, bottalatura, molatura, inchiodatura, palissonatura, pesatura, rasatura a macchina, coloritura e simili.

21) Operatore Provetto Addetto al taglio, cucitura e confezionamento - Addetto alla foderatura:

Sulla base di disposizioni ricevute, con specifica collaborazione e competenza, effettua normali operazioni, a mano o a macchina, di taglio, cucitura, confezionamento e collaudo delle pelli e dei prodotti di pellicceria, pelletteria, valigeria, selleria, guarnizioni, di cinture, cinghie ecc. Applica normali cerniere e/o serrature o parti metalliche ai prodotti.

22) Addetto Miscele:

Sulla base di disposizioni o procedure ricevute, prepara le miscele dei prodotti chimici necessari alle lavorazioni di pelli e cuoio.

23) Misuratore:

Sulla base di istruzioni operative ricevute dall'ufficio logistico, imposta la macchina misuratrice e lo stile di impacchettamento dei prodotti.

24) Riparatore:

Effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.

25) Imbragatore/Addetto alla movimentazione interna:

Con specifica esperienza e collaborazione, svolge abitualmente uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi, provvedendo alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi di materiali guidandone il sollevamento, il trasporto e il deposito.

26) Manutentore meccanico/Manutentore elettrico/Installatore impianti:

Esegue, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione d'impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici.

27) Imballatore:

Esegue lavori di normale difficoltà per l'imballaggio di prodotti con contenitori di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le disposizioni ricevute per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, anche alla costruzione delle casse e delle gabbie.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

LIVELLO E	
Titoli:	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato Esecutivo • Operatore Comune

❖ *Primo Alinea*

Declaratoria livello E: Impiegato Esecutivo

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “E” dell’art. 180 del presente CCNL, svolge con specifica collaborazione mansioni d’ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee. Opera con l’uso di normali attrezzature, documenti (*schede, registri ecc.*) e/o apparecchi (*PC, telefoni, palmari ecc.*). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

❖ *Secondo Alinea*

Declaratoria livello E: Operatore Comune

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “E” dell’art. 180 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

❖ *Terzo Alinea*

Lavoratore in **Mobilità Verticale**, Destinatario del Livello **D**, nei primi 6 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 120).

❖ *Quarto Alinea*

Lavoratore di **Prima assunzione**, Destinatario del Livello **D**, nei primi 14 mesi d’inserimento formativo nella mansione (cfr. art. 121).

Livello E (Impiegato Esecutivo) - Esemplicazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Primo Alinea della Declaratoria del livello E è “Impiegato Esecutivo”:*

1) Impiegato Esecutivo:

È addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); ricevimento, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; immissione dati su formati già predisposti e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del proprio Responsabile effettua diverse operazioni, rispettando disposizioni, procedure o schemi predeterminati: stampa situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:

- Amministrativo
- Commerciale
- Tecnico - Informatico
- Addetto al Centralino - Addetto al *Call Center*
- Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti
- Archivist
- Addetto posta, interna ed esterna, ivi compresa elettronica
- Videoscritturista
- Addetto fotocopiatura/stampa/scansione/archivio documenti, testi, anche su fronte e retro con impaginazione, graffettatura, rilegatura
- Addetto al riordino di schede, dati e documenti in successione numerica, ordine alfabetico per cliente/fornitore, tipologia ecc.
- Addetto a servizi esterni per disbrigo commissione ordinari

Livello E (Operatore Comune) - Esempificazioni e Profili: Ruoli Generali

❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello E è “Operatore Comune”:*

2) Fattorino - Portapacchi/Autista:

Secondo i programmi ricevuti, anche attraverso sistemi informatizzati o telematici, con l'uso di normali veicoli (*automobili o autocarro*), che richiedono il possesso di Patente di categoria B, effettua abitualmente le consegne e i ritiri di pacchi, documenti e/o cibi, compilando i relativi avvisi di consegna e/o di mancato recapito.

3) Addetto alle pulizie e Sanificazione:

In collaborazione e conformemente alle disposizioni ricevute, effettua la sanificazione degli ambienti, provvedendo alla loro pulizia e disinfezione, così come al ripristino dei livelli previsti. Effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i, stanza/e, reparto/i e/o uffici, anche

utilizzando normali strumenti d'uso comune (*aspirapolvere, spazzatrici, prodotti per la pulizia*), provvede alla segnalazione/segregazione di sicurezza dei luoghi ove opera, secondo le disposizioni generali ricevute. Svuota cestini, pulisce le superfici, gli uffici, i bagni, le scale ecc.

4) Addetto alla sicurezza accessi - Sorvegliante - Guardiano - Usciere/Portiere - Fattorino - Accompagnatore Clienti/Visitatori:

Nel rispetto delle indicazioni ricevute, effettua attività di controllo degli accessi; registrazione e regolazione del flusso delle persone e delle merci in entrata e uscita; attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei servizi, registrazione, esazione e custodia nei parcheggi.

5) Addetto Magazzino:

Nel rispetto delle disposizioni ricevute, compila le liste di riordino dei materiali necessari per la loro apposizione ed effettua i successivi ordini alle condizioni previste.

6) Conducente di mezzi richiedenti Patente B - Conducente di carrelli elevatori di massa complessiva fino a 3.000 kg - Imbragatore - Addetto alla movimentazione interna:

Svolge abitualmente uno o più compiti semplici, quali: trasporto e consegna di materiale a bordo di mezzi richiedenti il possesso di Patente di categoria B, provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra carrelli elevatori effettuando semplici operazioni per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi semplici di materiali guidandone il sollevamento, il trasporto e il deposito.

7) Autista di autocarro

Conduce automezzi con massa massima autorizzata inferiore o uguale a 3.500 kg, richiedenti Patente di categoria B.

8) Attrezzista/Manutentore/Montatore/Collaudatore/Saldatore/Meccanico ausiliario:

Con la direzione o supervisione di lavoratori di livello/i superiore/i, esegue semplici lavori di costruzione, di manutenzione, di saldatura o di montaggio di attrezzature, di macchinari, d'impianti o parti di essi; ovvero esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; ovvero effettua semplici montaggi in linea e/o collaudi visivi con strumenti prerogolati.

**Livello E (Operatore Comune) - Esemplicazioni e Profili:
“Concia, Pelli e Cuoi”**

- ❖ *Il Lavoratore con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenza e Responsabilità previste dal Secondo Alinea della Declaratoria del livello E è “Operatore Comune”:*
- 9) Operaio Comune Ausiliario che, con il necessario pregresso affiancamento e/o modesto periodo di formazione, effettua semplici attività esecutive e ripetitive, come ad esempio:
- Addetto linee spruzzo che inserisce le pelli all’interno di un macchinario dotato di pistole rotanti che spruzzano sulle pelli i prodotti chimici necessari;
 - Addetto pressature che inserisce le pelli estratte dal bottale nei dispositivi a rulli, al fine di eliminare gran parte dell’acqua in essa contenuti;
 - Addetto botti di follonaggio che effettua operazioni di carico/scarico delle pelli in un bottale a secco con lo scopo di ammorbidire le pelli;
 - Addetto alla misuratrice che effettua le misurazioni delle pelli con l’apposito macchinario;
 - Addetto alla rifilatura delle pelli;
 - Addetto alla rasatura che inserisce le pelli nell’apposita macchina dotata di cilindri rotanti con lame per uniformarle;
 - Addetto alla spaccatura delle pelli;
 - Addetto alla scarnitura che rimuove i residui di strato sottocutaneo;
 - Addetto all’inchiodatura delle pelli;
 - Addetto ai bottali reparto bagnato nei quali vengono effettuate le operazioni di “rinverdimento”, depilazione e calcinaio;
 - Pulizia recipienti, bottali, flaconi e vetrerie;
 - Addetto al sottovuoto delle pelli;
 - Addetto all’essiccazione che predispone le pelli alla procedura di asciugatura;
 - Addetto alla palissonatura delle pelli;
 - Addetto alla cernita prodotti o sottoprodotti;
 - Addetto alla lucidatura e fustellatura;
 - Ausiliario alla tamponatura;
 - Addetto alla smussatura;
 - Ausiliario taglio;
 - Addetto alla cucitura di parti semplici;
 - Addetto alla stiratura e piegatura;
 - Addetto al confezionamento;
 - Addetto alla preparazione colle;
 - Addetto ai lavori accessori, quali: impastare, suppanare, lavare, incollare, applicare serrature e parti metalliche ecc.

10) Imballatore:

Esegue lavori semplici per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le disposizioni ricevute, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.

11) Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati:

Sulla base di precise istruzioni/disposizione o procedure, mediante semplici ed elementari operazioni settoriali, provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala le anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto, può effettuare il normale controllo visivo della qualità del prodotto.

12) Operaio Comune:

Con il necessario pregresso affiancamento e/o modesto periodo di formazione, effettua semplici attività esecutive e ripetitive, in linea, di assemblaggio, di manutenzione ecc., accensione/spengimento impianti secondo procedure prefissate:

- Assemblaggi
- Incollaggi
- Avvitature singole, multiple o particolari
- Smaltatore
- Pulitore
- Aiuto Montatore/Manutentore e Riparatore
- Puntatura elettrica su maschere o dime
- Addetto verifiche standard in linea
- Addetto alimentazione di macchine automatiche, senza obbligo di controllo sul lavorato, che sia eccedente a quello normale visivo
- Addetto a semplice collocazione dei pezzi nelle catene di lavaggio/verniciatura/essiccazione e/o loro scarico
- Addetto all'alimentazione della linea e/o delle stazioni di montaggio
- Ausiliario Lucidatore
- Ausiliario Verniciatore
- Ausiliario Attrezzista
- Addetto alle minute manutenzioni dell'azienda quali pulizie, sfalcio dell'erba, potatura siepi, cambio lampadine.

Altri Lavoratori con le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Declaratoria del presente Livello.

TITOLO XXXI OPERATORI DI VENDITA

Mentre la crisi della produzione, dei servizi e del lavoro si aggrava, diversi provvedimenti legislativi contribuiscono ad aumentare le difficoltà degli Imprenditori, delle Imprese e dei Lavoratori. Tra questi, la previsione di un minimale mensile soggetto a contributi previdenziali oggi di € 1.273,48 e l'obbligo di commisurare l'imponibile previdenziale all'eventuale maggior importo delle retribuzioni previste dai CCNL “comparativamente più rappresentativi a livello nazionale”. Tali norme, pur avendo motivazioni di un certo pregio, non sono però armonizzate né precise, per cui si risolvono in aggravio di costi ogniqualvolta le Aziende tentino di affrontare la crisi stimolando la forza lavoro con meccanismi di partecipazione. Infatti, questi ultimi prevedono normalmente erogazioni “a consuntivo”, annuali o plurimensili, con il risultato pratico di un aggravamento dei contributi da versare a parità di retribuzione, solo perché si tratta di retribuzioni non uniformemente “distribuite” nei vari mesi dell'anno di calendario. Nonostante tale assurdità e le denunciate storture di cui sopra, le Parti ritengono che le retribuzioni “condizionate”, quali quelle miste “a economia” e “a provvigione”, siano un potenziale rimedio agli effetti della crisi, potendo contribuire significativamente ad elevare le retribuzioni, senza pesare sui risultati dell'Azienda.

Art. 184 - Operatori di Vendita: Classificazione

Per l'inquadramento degli Operatori di Vendita si rinvia alla Classificazione del Personale prevista nel precedente Titolo. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere motivata da reali esigenze di acquisizione e conservazione dei Clienti e coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate, secondo il seguente criterio di equivalenza:

- Operatore di Vendita di **Prima** Categoria: Impiegato Commerciale “**B1**”;
- Operatore di Vendita di **Seconda** Categoria: Impiegato Commerciale “**B2**”;
- Operatore di Vendita di **Terza** Categoria: Impiegato Commerciale o Tecnico Commerciale “**C1**”;
- Operatore di Vendita di **Quarta** Categoria: Impiegato Commerciale o Tecnico Commerciale “**C2**”.

Art. 185 - Operatori di Vendita: rapporto di lavoro

Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL (cfr. art. 137), la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti accessori dell'Operatore di Vendita, purché compatibili con il suo livello professionale;

- b. l'ambito operativo (*zona o territorio ecc.*), l'oggetto (*prodotti, pelli, servizi ecc.*), gli obiettivi di vendita (*anche con rinvio ad allegati*) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo art. 186;
- c. le condizioni e gli eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o dei rimborsi per l'uso dell'autovettura personale per motivi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, l'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata, l'oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art. 186 - Operatori di Vendita: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni

L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella Tabella 1 b) del presente CCNL (art. 226), commisurata al tempo della prestazione (pieno o parziale) e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni.

Tale quota di retribuzione variabile, condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella Lettera di assunzione o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di Secondo livello o nel Disciplinare aziendale.

In ogni caso, al raggiungimento degli obiettivi concordati, le provvigioni o i premi condizionati dovranno garantire un importo lordo almeno pari all'11,11% (undici virgola undici per cento) della **P.B.N.C.M.** spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente *natura incentivante* della retribuzione condizionata e variabile della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di “*detassazione*”, fermi restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di Secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i.

Considerato che nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si deve fare riferimento anche al valore medio mensile dell'anno precedente di tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, le Parti confermano che le retribuzioni variabili o provvigioni riconosciute agli Operatori di Vendita (*nel loro valore medio annuale*) concorreranno a determinare le retribuzioni differite.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti, in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per le Aziende, si concorda anche la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo con il riconoscimento delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite,

mediante l'incremento delle predette retribuzioni condizionate delle seguenti quote percentuali:

- + 8,33% per tredicesima mensilità;
- + 8,33% per ferie;
- + 0,77% per festività.

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata (*almeno pari al 11,11% della P.B.N.C.M.*) quando vi sia anche il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite. In alternativa, gli importi dei premi spettanti saranno incrementati del 18,54% a totale copertura delle voci retributive differite. I Premi incrementati così come nella seconda ipotesi, saranno pertanto ininfluenti nei calcoli della tredicesima mensilità, delle ferie e delle festività dovute.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno influenti nella determinazione del T.F.R.

La Lettera di assunzione e/o i successivi Accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore di Vendita (per vendite dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.). Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori di Vendita intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (*esempio: elevazione protesti, morosità ecc.*), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare l'ordine.

In tal caso, all'Operatore di Vendita non spetterà alcuna provvigione.

Le Provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore di Vendita il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle vendite effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

Ove l’Azienda e il Cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all’affare, l’Operatore di Vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e, nella misura del solo 50% (cinquanta per cento), per la parte ineseguita. In sede aziendale, l’Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

Le provvigioni o premi saranno erogati all’Operatore di Vendita a decorrere dal quarto mese dall’inizio del rapporto di lavoro (*perché l’erogazione è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione*).

TITOLO XXXII

ORARIO DI LAVORO

Art. 187 - Orario di lavoro: definizione

Come previsto dall’art. 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003, per “orario di lavoro” s’intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia a disposizione dell’Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La **durata normale** del lavoro contrattuale per la generalità dei Lavoratori è fissata in **40 (quaranta) ore ordinarie settimanali**, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di Riposo e uno di Festività, o su 6 (sei) giornate lavorative consecutive di 6,66 ore lavorate/giorno, seguite da una Festività.

I profili d’orario con turno “6+1+1”, prevedono 6 giorni consecutivi con 8 ore di lavoro, per ciascun ciclo di 8 (otto) giorni solari, seguiti da uno di Festività e uno di Riposo.

Nel Contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell’orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*) e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività.

Nel caso di lavoro a turni, l’orario di lavoro potrà essere definito mediante rinvio alle relative turnistiche e il Datore di lavoro dovrà comunicare settimanalmente al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, l’orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all’orario individuale di lavoro pattuito nella Lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da imprevedibili esigenze di servizio, e dovranno

essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell’orario e nei turni di lavoro richiesti dall’Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunta inidoneità o documentata forza maggiore.

Art. 188 - Orario di lavoro: limiti

Tenuto conto dell’esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi, correlati alle aperture domenicali, alle intensificazioni e/o festività e/o ai periodi feriali o simili, e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell’orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario o straordinario con riposo compensativo e delle intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

- a) **Giornaliero: 12 ore**, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) **Settimanale: 60 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) **Mensile: 216 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
- d) **Semestrale: 1.296 ore** (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane con il limite di 48 ore;
- e) **Straordinario annuo: 250 ore** (con possibilità di innalzamento con accordo aziendale di secondo livello, cfr. art. 275);
- f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore:** è fissato dalle Parti nel massimo di **140 ore**.

Tutto quanto precede, fermo restando che negli **ultimi 12 mesi** la **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore NON potrà eccedere le **48 ore settimanali**.

Nei casi di assoluta straordinarietà ed urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 189 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili**A. Orario giornaliero su 5 (cinque) giorni per settimana, con turni “5 + 2”:**

Tale forma di articolazione dell’orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore di lavoro, da effettuarsi ordinariamente nei giorni dal lunedì al venerdì. L’articolazione d’orario “5+2” prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura “H24”, normalmente limitata ai primi 5 (cinque) giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni per settimana, con turni “6 + 1”:

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 (sei e sessantasei) ore, o diversa previsione, sempre nel limite medio di 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura su sei giorni degli Esercizi e Servizi o per la vigilanza degli impianti, potendosi così agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero con 13,33 (tredici e trentatrè) ore di copertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.

C. Orario di lavoro (nei servizi “H24”), con turni di “6 + 1 + 1”:

Qualora si presentasse la necessità del c.d. servizio “H24”, per tale intendendosi la copertura permanente del servizio, senza soluzione di continuità, che necessita cioè di turni di lavoro alterni a “nastro continuo”, quali le portinerie presidiate “H24” o gli Addetti “H24” al controllo impianti, e lavorazioni a ciclo continuo, al fine di permettere un’equilibrata rotazione “giorno/notte” per ciascun lavoratore e la rotazione delle Festività e dei giorni di Riposo, i turni non potranno essere impostati secondo lo schema usuale detto “5+1+1” (cinque giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo). Pertanto, la scelta delle Parti, salvo diverso Accordo di Secondo livello, è stata quella d’individuare con favore, per tutti i casi di servizio giornaliero a ciclo continuo di 7 giorni su 7, la turnistica detta “6+1+1” (sei giorni di lavoro, uno di riposo e uno festivo), che garantisce la “rotazione” dei turni e delle festività, con il pieno rispetto degli obblighi legali in tema di riposi giornalieri e settimanali.

Tale turnistica comporta l’effettuazione di soli 45,62 cicli “settimanali”, ciascuno di 8 (otto) giorni, dei quali 6 (sei) saranno lavorati, con 8 (otto) ore giornaliera, uno di Riposo e uno di Festività *mobile*, comprensivi del periodo

feriale di 192 (centonovantadue) ore/anno, con assorbimento di 32 (trentadue) ore/anno di permesso retribuito.

Tale profilo d’orario si differenzia dal “5+2” per un diverso numero di ore lavorabili nell’anno:

- ❖ nel “5+2”, vi sono 1.920 ore lavorabili e 160 ore di ferie ($52 \text{ cicli settimanali} \times 40 \text{ ore} = 2080 - 160 = 1.920$);
- ❖ nel “6+1+1”, vi sono 1.998 ore lavorabili e 192 ore di ferie ($45,62 \text{ cicli settimanali} \times 48 \text{ ore} = 2.190 - 192 = 1.998$).

A compensazione del maggior orario annuale previsto in tale profilo d’orario (1.998 ore anziché 1.920 ore) e dei minori Riposi e Festività goduti nell’anno di calendario (45,62 Riposi anziché 52 e 45,62 Festività, anziché 52), oltre alla normale retribuzione delle ore ordinarie effettivamente lavorate (48 ore per ogni 8 giorni solari), al Lavoratore dovrà essere riconosciuta un’“Indennità turno 6+1+1” di **€ 35,00** (Euro trentacinque/00) lordi per ciascun mese lavorato con turno “6+1+1”. Tale Indennità è già comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Allo scopo, si precisa che le frazioni di mese lavorate nel turno “6+1+1”, così come gli accantonamenti di ferie (192 ore o 160 ore), dovranno essere retribuite pro quota settimanale. Se, per qualsiasi motivo (*ad esclusione delle ferie*), il Lavoratore fosse adibito ad altri profili d’orario (*esempio: “5+2”*), cesserà di essergli corrisposta l’“Indennità turno 6+1+1” e la retribuzione, le ferie e i permessi saranno conformi a quelli della turnistica applicata.

Nei turni “6 + 1 + 1”, eventuale lavoro straordinario richiesto, salvo diverso Accordo di Secondo livello, si svolgerà nel giorno di riposo, con la seguente configurazione “6 + S + F” (sei giorni di lavoro ordinario, un giorno con lavoro straordinario ed un giorno festivo), ovviamente con rispetto dei limiti complessivi dell’art. 205.

Come di consueto, per le condizioni di Secondo livello che fossero peggiorative rispetto alla presente disciplina, dovranno applicarsi le previsioni di cui all’art. 283 del CCNL (*Necessità di approvazione mediante Referendum aziendale*).

La Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori:

- diversi profili particolari d’orario e la loro distribuzione;
- ogni altra deroga in tema d’orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché essa sia consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Come di consueto, per le eventuali condizioni di Secondo livello peggiorative rispetto alla presente disciplina, dovranno applicarsi le previsioni applicative di cui all’art. 283 del CCNL.

Art. 190 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo

L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso ecc.*

Non si computano nell'orario di lavoro, salvo condizioni aziendali più favorevoli, come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- gli eventuali riposi giornalieri intermedi (esempio c.d. “*pausa caffè*”), della durata di almeno **15 minuti** presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti, ad eccezione della pausa retribuita prevista con orario di lavoro su due turni o continuato “H24”;
- le soste calendarizzate per pausa pranzo della durata di almeno 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 1,5 ore (un'ora e mezza), comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (***Nota bene: i periodi non lavorati sinora elencati non si computano ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo***);
- il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede e luogo abituale di lavoro o per rientrare all'abitazione.

Art. 191 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro

La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (*normalmente, nei casi individuali*) e/o alla Banca delle Ore (*normalmente, nei casi collettivi*).

Inoltre, in particolari periodi dell'anno, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario maggiori o minori di 40 ore settimanali, superando in regime ordinario, nei limiti di tempo complessivamente previsti, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva complementare variazione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno. In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, **la media delle ore ordinarie lavorate nei regimi d'orario “5+2” o “6+1” dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.**

Resta inteso che l'Azienda dovrà informare, sin dalla comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i diritti del Lavoratore in tema di recupero dei riposi individuali, in modo che egli possa correttamente esercitarli. Inoltre, comunicherà ai Lavoratori le date collettive di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane, salvo il caso in cui i riposi stessi siano previsti entro 30 giorni dall'intensificazione.

Le ore ordinarie lavorate eccedenti le 40 settimanali per effetto dell'intensificazione o del recupero della rarefazione dell'orario ordinario,

determineranno il diritto all’Indennità del 5% al pari della Clausola Elastica di cui al successivo art. 192.

Art. 192 - Orario di lavoro: Clausola Elastica

In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare collettivamente o per il singolo Lavoratore la collocazione dell’ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia normalmente richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell’orario e di 30 (trenta) giorni lavorativi per anno di calendario.

Al di fuori delle predette condizioni, l’applicazione della presente Clausola Elastica determina il diritto all’**Indennità per Clausola Elastica**, per le sole ore variate, pari al **5%** (cinque per cento) della **Retribuzione Oraria Normale** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore.

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie. Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

L’Indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per “Clausola Elastica”, pari al 5% (cinque per cento) della R.O.N., dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L’attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e sono fatte salve documentate situazioni d’impossibilità.

Oltre il limite di 30 (trenta) giorni lavorativi, la Clausola Elastica sarà attivabile solo con Accordo di Secondo livello o con l’Accordo del Lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita puntuale previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l’Ente Bilaterale Contrattuale, nelle forme e nei modi ricavabili dal rispettivo sito.

Art. 193 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni

In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l’opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero

predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell’Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori dei turni comandati.

Nel caso d’istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore prima dell’avvio dei turni.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori, salvo diversa previsione del Contratto di assunzione o diverso Accordo con la RSA, dovranno essere avvicendati allo scopo di evitare che essi abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Nei servizi di portineria, custodia, gestioni impianti, cassa e simili non interrompibili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell’arrivo del collega che lo sostituirà (*effettuando, quindi, lavoro straordinario prolungato*), pena la sanzione contrattualmente prevista per l’infrazione disciplinare dell’abbandono del posto di lavoro. Tale ipotesi disciplinare avrà una sanzione aggravata ogniqualvolta l’abbandono determini o possa determinare danni apprezzabili alla produzione o all’azienda, mentre vi sarà la sanzione del licenziamento “per giusta causa” se l’abbandono determina o potrebbe determinare, danni alla salute dei lavoratori, incendio, danni rilevanti all’ambiente o compromettere l’esercizio.

In caso di ritardo del Sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il motivo del ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 194 - Orario di lavoro: sospensione dell’attività lavorativa

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione dovuta a causa di forza maggiore, superiore a 30 (trenta) minuti, l’Azienda avrà diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un’ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l’interruzione.

In caso di sospensione decisa dall’Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

La sospensione del lavoro disposta dall’Azienda senza retribuzione e/o senza accesso agli ammortizzatori sociali che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo

diverso preventivo Accordo tra Azienda e RSA, per garanzie economiche e sulle condizioni di eventuale prolungamento di tale termine, darà diritto al Lavoratore di dimettersi “*per giustificato motivo*” senza alcun obbligo di preavviso.

Art. 195 - Orario di lavoro: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia

Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione di grandi celle ed impianti frigoriferi, autisti che non effettuano le operazioni di carico e scarico, permanendo in attesa, oltre le mansioni di lavorazione della pelle che prevedano tempi di attesa superiori a 10 minuti per ciascun ciclo tra almeno 6 cicli di lavoro giornalieri e altre eventuali esemplificazioni individuate su richiesta delle parti aziendali dalla Commissione di Interpretazione Nazionale dell'Ente Bilaterale Contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata, nel Contratto d'assunzione, oltre 40 (quaranta) ore, ma entro il limite di **45 (quarantacinque)** ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario di lavoro normale di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di 48 ore, di cui all'art. 188 salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella Lettera di assunzione.

Resta fermo che, quando la variazione d'orario fosse richiesta dalla natura del servizio e da eventi imprevisti, la stessa potrà essere eccezionalmente comandata in qualsiasi momento. Normalmente, il comando potrà avvenire solo dopo comunicazione scritta al Lavoratore di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto o dall'inizio della variazione stessa.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente. Inoltre, è loro riconosciuta una specifica “**Indennità di attesa**” per il previsto tempo di attesa eccedente le 40 ore settimanali (art. 232). La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la **R.M.N.** concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 (quattro e trentatré), con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 (zerovirgolacinque), l'arrotondamento sarà all'unità superiore.

Una volta superato l’orario di lavoro normale (*dalla 46° ora settimanale*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 17% per le prime 8 (otto) ore e del 20% per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno poi incrementate in caso di lavoro straordinario prolungato o spezzato, come riportato nella successiva Tabella 1).

Tab. 1): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato” *	Se “spezzato” *
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	17%	21% **
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	20%	24% **
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	28%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	40%

* Per le definizioni del lavoro notturno, prolungato, spezzato, si rinvia all’art. 10.

** Tenuto conto della maggiore onerosità del lavoro ordinario dei lavoratori discontinui, che è su base settimanale 45 anziché 40 ore, lo straordinario “spezzato” di cui ai punti A e B della Tabella che precede ha una maggiorazione aumentata rispetto ai lavoratori non discontinui.

Art. 196 - Orario di lavoro: minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le vigenti norme di Legge, fermo restando l’assoluto divieto di adibirli a lavorazioni pericolose od insalubri, e l’obbligo di assicurare loro lavoro dignitoso anche in relazione alla loro età e condizione.

TITOLO XXXIII

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D’ORARIO

Art. 197 - Personale Direttivo: Definizione

Come prevede l’art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all’orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche

dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi.

In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo, di Personale Commerciale inquadrato quale Operatore di Vendita di 1^a, 2^a, 3^a o 4^a Categoria o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso fosse determinato solo da esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi “*Personale Direttivo*” quello di Direzione Tecnica, Commerciale o Amministrativa dell'Azienda, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), individuato nel personale che riveste il livello “*Dirigente*”, “*Quadro*”, Impiegato “*A1*” e Impiegato “*A2*”, della Classificazione del presente CCNL.

Premesso quanto sopra, salvo diverso Accordo Collettivo o Individuale, poiché il Personale Direttivo, rispondendo del risultato, in via diretta o indiretta, determina autonomamente il proprio orario di lavoro, non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, nel tempo pieno, quindi al massimo **22** ore mensili.

Pertanto, il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel Contratto Individuale di Assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo compensativo o con il suo accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO XXXIV

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 198 - Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno **11** (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a fronte di valide e documentate ragioni, potranno essere concordate deroghe, limitate e temporanee, rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di Secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive ogni 24 (ventiquattro) ore,

potrà essere frazionato o ridotto per non più di **12** (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 2) cambio della turnistica o del “nastro orario”;
- 3) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 4) fase d’avvio di nuove attività (*cioè, nei primi 180 giorni dall’inizio*);
- 5) interventi di ripristino dopo arresti impreveduti delle funzionalità di macchinari, impianti o attrezzature complesse;
- 6) lavoro prestato in regime di reperibilità;
- 7) manutenzioni svolte presso terzi;
- 8) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nei casi di **riposo frazionato o ridotto**, in aggiunta alla normale retribuzione ed alle altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), **sarà dovuta l’ulteriore maggiorazione del 15%** (quindici per cento) della **R.O.N.** per tutte le ore di lavoro svolto all’interno del minimo riposo giornaliero inizialmente previsto.

Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento della richiesta d’interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che esse siano state o meno tutte lavorate (*per esempio, per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 199 - Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di **24** (ventiquattro) ore (festività settimanale), in aggiunta al riposo giornaliero di cui all’articolo che precede.

Tale festività, salvo diversa previsione aziendale o individuale codificata, sarà normalmente coincidente con la domenica.

In caso di lavoro a turni o di attività “7 giorni su 7”, il riposo settimanale cadrà in altro giorno della settimana rispetto la domenica, preventivamente stabilito a rotazione. Contrattualmente, nei profili d’orario “5+1+1” o “6+1+1”, oltre alla festività settimanale è previsto un giorno di riposo aggiuntivo.

Nei servizi a turno continuo, la festività settimanale coinciderà con la data prevista nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. Inoltre, nei servizi “H24” con turni “6+1+1”, la festività settimanale o *festività mobile*, anziché entro il 7° (settimo) giorno, potrà essere goduta entro l’8° (ottavo) giorno del ciclo “settimanale”. L’Azienda, normalmente, assicurerà la rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni di lavoro a ciclo continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento della festività settimanale rispetto alle previsioni del presente CCNL, in particolare:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di festività, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo aziendale settimanale;
- 2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori;
- 3) nei casi in cui nel Contratto di assunzione si preveda che la festività settimanale cada sempre in un giorno diverso dalla domenica.

Nelle ipotesi sopra elencate, la **festività settimanale** potrà essere usufruita a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, **ogni 14** (quattordici) **giorni** o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, **corrisponda mediamente ad almeno 24** (ventiquattro) **+11** (undici) **ore di riposo ogni 7** (sette) **giornate effettivamente lavorate**.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di Secondo livello, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a **12** (dodici) e che nelle turnistiche “6 (*lavoro*) + 1 (*festività o riposo*) + 1 (*riposo aggiuntivo*)”, il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato “neutro” anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo che per i turnisti “6+1+1”, per i quali è già prevista un'Indennità onnicomprensiva (cfr. art. 189) in caso di rinvio della festività oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di Secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, **un'Indennità fissa di € 10,00** (dieci/00) **per ciascuna settimana cui la festività sia soggetta a rinvio**, ma con il limite massimo di **2** (due) rinvii al mese.

Qualora l'Accordo Aziendale di Secondo Livello fosse peggiorativo rispetto alle previsioni di cui sopra, lo stesso dovrà essere confermato dai Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

Tab. 1) Sintesi sulle deroghe contrattuali al Riposo settimanale

➤ Limiti:	Due rinvii al mese, per il massimo di 12 rinvii all’anno.
➤ Condizioni:	Presenza di esigenze organizzative e riconoscimento di un’Indennità fissa di € 10,00 lordi , per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio.
➤ Possibilità:	Con Accordo Aziendale di Secondo livello, tra Azienda e RSA, è prevista la possibilità di una diversa regolamentazione.
➤ Obblighi:	Se quanto precede fosse peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL, per l’applicazione dell’Accordo, è necessaria la conferma dei Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

TITOLO XXXV**PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI****Art. 200 - Permessi retribuiti**

Ad esclusione degli Addetti ai turni “H24” con profili d’orario “6+1+1”, saranno dovute al Lavoratore **32** (trentadue) **ore annue di permesso retribuito**, già comprensive delle “ex festività”, fermo restando che il loro godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi (*salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza*) e con contemperamento delle diverse esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA/RST. Il Lavoratore in permesso retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (**R.O.N.** o **R.G.N.**).

In caso di mancata fruizione (*in tutto o in parte*) delle ore maturate nell’anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto di liquidare la relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell’anno successivo.

In caso di mancata liquidazione dei saldi positivi del precedente anno di calendario, la gestione dei permessi sarà “continua”, fermo restando che eventuali permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 (trentadue) ore dovranno essere mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità di monetizzazione di 2,666 ore ordinarie mensili.

Ai fini della maturazione dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, il mese si considera lavorato quando vi sia stata prestazione lavorativa per più di **14** giorni di calendario.

Inoltre, solo per la concia e per le relative mansioni operaie individuate in accordo aziendale come gravose ed usuranti i permessi retribuiti saranno:

- fino a 5 anni di anzianità di servizio aziendale *, di 32 ore/anno;
- tra 5 e 10 anni di anzianità di servizio aziendale *, di 36 ore/anno;

- tra 10 e 15 anni di anzianità di servizio aziendale *, di 42 ore/anno;
- tra 15 e 20 anni di anzianità di servizio aziendale *, di 51 ore/anno;
- oltre 20 anni di anzianità di servizio aziendale *, di 64 ore/anno.

* Il tempo dell'anzianità di servizio aziendale dovrà essere calcolato secondo i criteri di cui all'art. 230.

Resta inteso che in caso di successiva adibizione a mansioni non gravose ed usuranti, il Lavoratore continuerà ad avere diritto ai permessi annuali già maturati all'atto del cambio mansione.

Art. 201 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Oltre a quanto previsto dal precedente articolo, ai lavoratori saranno riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle.

Per eventuali altre previsioni non presenti nel CCNL e per i permessi correlati al *periodo pandemico*, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei Contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello applicabili ed alle Leggi vigenti.

1) Riposi compensativi retribuiti per lavoro straordinario (previsione contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione *
Riposi di 4 o 8 ore, per un limite complessivo pari al saldo delle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore (<i>cf. art. 206</i>).	Il lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA/RST.	Il Lavoratore in riposo compensativo avrà diritto alla normale retribuzione (R.O.N. o R.G.N.)

2) Aspettative, Permessi e Congedi Straordinari (previsione legale)

Tipologia	Durata	Retribuzione *
Matrimonio di un figlio	1 giorno per evento	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno/a, suocero/a, convivente purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (L. 53/2000).	3 giorni lavorativi per anno In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.	
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni, con diritto del Datore di richiedere il rimborso all'INPS tramite conguaglio sui contributi dovuti (UniEmens).
Al Lavoratore donatore di sangue	24 ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni, con diritto del Datore di richiedere il rimborso all'INPS tramite conguaglio sui contributi dovuti (UniEmens).

<p><i>Segue</i></p> <p>I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto, a richiesta con almeno un giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti, ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie.</p>	<p><i>Segue</i></p> <p>La durata del permesso sarà conforme alle disposizioni del D.P.R. 361/1957.</p> <p>Il Lavoratore dovrà documentare, mediante attestazione del Presidente del seggio, la data, l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni.</p>	<p><i>Segue</i></p> <p>Retribuzione Giornaliera Normale, in quanto il periodo è considerato lavorato a tutti gli effetti.</p> <p>Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il Lavoratore avrà diritto alla retribuzione della “<i>festività o del riposo non goduti</i>” o a riposi compensativi.</p>
<p>Cariche elettive per i membri del Parlamento nazionale o europeo e dei Consigli regionali.</p>	<p>Aspettativa per tutta la durata del mandato.</p>	<p>L'aspettativa non è retribuita e non decorrono le retribuzioni differite, il T.F.R. né l'anzianità di servizio.</p> <p>Il Lavoratore potrà ottenere, su richiesta all'INPS, l'accredito della contribuzione figurativa.</p>
<p>Cariche elettive per Sindaci, Presidenti delle province, Presidenti dei Consigli comunali e provinciali, Presidenti dei Consigli circoscrizionali, Presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle Giunte di comuni.</p>	<p>Aspettativa per tutta la durata del mandato.</p>	<p>L'aspettativa non è retribuita, ma è considerata come servizio effettivamente prestato.</p> <p>Il Datore di lavoro, alle condizioni di Legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il T.F.R.</p>

<i>Segue</i> Cariche elettive per i membri dei Consigli comunali, provinciali e altri enti pubblici territoriali	<i>Segue</i> Permessi retribuiti e non retribuiti, come previsto dal D.Lgs. 267/2000: <ul style="list-style-type: none"> • per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento; • ulteriori permessi non retribuiti per lo svolgimento del mandato. 	<i>Segue</i> Quando è prevista la retribuzione, la stessa è anticipata dal Datore di lavoro, che ne richiederà il rimborso all’Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionali, regionali o Consiglieria provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni.	L’onere delle assenze è a carico dell’Ente di riferimento del lavoratore Consigliere.

* Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con l’aliquota oraria ordinaria vigente all’atto del loro godimento o pagamento.

3) **Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (previsione legale: art. 10, L. 300/1970)**

Permessi e agevolazioni	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Sono concessi permessi per i giorni degli esami. Inoltre, è data la possibilità di concordare un orario di lavoro, purché compatibile con le esigenze dell’Azienda, che permetta la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Infine, vi è l’esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell’obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. • È necessaria la documentazione di frequenza del corso e delle prove d’esame. Inoltre, il Datore può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei Certificati di iscrizione ai corsi. 	Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazione.

4) Congedo per la formazione (previsione legale: L. 53/2000)

Durata	Destinatari e Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 mesi, purché entro gli 11 mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Azienda. Al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Esso non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con le eventuali sostituzioni. Esso dev'essere richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 giorni e massimo di 3 mesi. Il congedo sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio. 	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione né la decorrenza dell'anzianità di servizio. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

5) Aspettativa per gravi motivi di salute di un familiare (previsione legale: D.M. 278/2000) continua in pagine successive **

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore potrà ottenere, previa sua richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 15 giorni continuativi , per ogni anno completo d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi.	<ul style="list-style-type: none"> Comprovate situazioni che comportano un impegno particolare e personale nella cura e nell'assistenza del familiare, derivanti da patologie acute o croniche che gli determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia. Durante tale aspettativa, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta di aspettativa temperando le necessità del Lavoratore alle esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi 	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R., né della contribuzione previdenziale. Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.

<p><i>L'aspettativa di cui al presente punto, rientra tra i periodi di congedo di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa di cui al D.M. 278 del 21 luglio 2000.</i></p>	<p>compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato a tempo determinato per la sostituzione di altro dipendente in congedo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Il Datore è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo</u> fruito dal Lavoratore ai sensi del presente punto 5). • Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio e non documenti la causa di forza maggiore o di sopravvenuta impossibilità, previo esperimento della procedura disciplinare, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i> (cf. art. 342). • Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della presente aspettativa è nullo. • L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa siano venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, potrà richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il 	
--	---	--

	<p>termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore avrà diritto di rientrare al lavoro prima del termine del congedo, dando preventiva comunicazione al Datore, nel rispetto del seguente preavviso: almeno 3 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale inferiore a 45 giorni o di almeno 7 giorni, in caso di aspettativa della durata iniziale superiore a 45 giorni.</p> <ul style="list-style-type: none">• Durante l’aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, se retribuito, sarà passibile di licenziamento per grave lesione del rapporto fiduciario, c.d. per <i>giusta causa</i> o <i>in tronco</i> (cfr. art. 343); se non retribuito, sarà licenziabile per <i>giustificato motivo soggettivo</i>, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale (cfr. art. 342).• Nel caso in cui, durante l’aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con l’Azienda, il Lavoratore presti l’opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per <i>giustificato motivo soggettivo</i> (cfr. art. 342).	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Per tutto quanto non previsto nel presente punto, si rinvia al D.M. 278/2000. 	
--	---	--

*** In altri casi di documentata forza maggiore o di grave problema familiare del dipendente non rientranti nei precedenti, il Lavoratore potrà concordare con l’Azienda la concessione di congedi/permessi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore. In caso di brevi permessi non retribuiti, la relativa trattenuta oraria dovrà comprendere, oltre la R.O.N., le quote orarie di retribuzioni differite e di T.F.R. Perciò, essa dovrà essere incrementata del 24% in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione dell’indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.*

6) Congedo matrimoniale (previsione legale e contrattuale)

Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario.</p> <p>I lavoratori assunti a tempo determinato con contratto della durata di almeno 12 mesi, hanno diritto di usufruire del congedo matrimoniale come i lavoratori a tempo indeterminato, purché tale congedo sia compreso entro il termine finale pattuito.</p> <p>Qualora per necessità personali del lavoratore o inerenti alla produzione o ai servizi svolti non fosse possibile, in tutto o in parte, l’utilizzo del congedo all’epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione delle nozze.</p> <p>In occasione dell’eventuale secondo matrimonio civile, in costanza di dipendenza dalla stessa Azienda, il congedo sarà ridotto a 8 giorni, sempre consecutivi, di calendario.</p>	<p>In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 giorni lavorativi.</p> <p>Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del Certificato di matrimonio ovvero una Dichiarazione sostitutiva autenticata.</p> <p>Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, né essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.</p>	<p>Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Giornaliera Normale.</p> <p>Per gli operai si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un’Indennità a carico dell’INPS.</p>

Le Parti confermano che le previsioni di cui alla precedente Tabella 6), si applicano agli Operai delle Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative (compresi gli Apprendisti e i Lavoratori a domicilio), ai quali si applica il presente CCNL, solo in caso di trattamento più favorevole di quello minimo spettante in base al Contratto Collettivo Interconfederale del 31 Maggio 1941.

Quanto sopra è così riassunto.

Tab. A) Congedo per Operai dipendenti di Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative

Durata Congedo	Operai destinatari (dipendenti di Aziende Industriali, Artigiane e Cooperative)	Retribuzione/Indennità
15 giorni di calendario	<ul style="list-style-type: none"> Operai a Tempo Determinato con contratto di durata superiore a 12 mesi, purché la fruizione del Congedo sia compresa entro il termine finale pattuito Operai a Tempo Indeterminato, non in prova o con Patto di prova superato 	Retribuzione riconosciuta dal Datore di lavoro di cui, a solo titolo di anticipazione, quota corrispondente al Congedo di 8 giorni di calendario a totale carico dell'INPS, con successivo conguaglio nella Denuncia UniEmens individuale, secondo la prassi vigente.
8 giorni di calendario	<ul style="list-style-type: none"> Operai a Tempo Determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi, il cui rapporto di lavoro duri da almeno una settimana Operai a Tempo Indeterminato che non abbiano superato il Patto di prova * 	Indennità a totale carico dell'INPS, corrispondente al periodo di Congedo di 8 giorni di calendario.

* Nel caso di Lavoratori disoccupati che, alla data del matrimonio, possono far valere un rapporto di lavoro di almeno 15 giorni nei 90 precedenti la data stessa.

Tab. B) Congedo per Operai dipendenti di Aziende diverse da quelle Industriali, Artigiane e Cooperative

Durata Congedo	Operai destinatari (dipendenti di Aziende diverse da quelle Industriali, Artigiane e Cooperative)	Retribuzione
15 giorni di calendario	<ul style="list-style-type: none"> Solo per Operai a Tempo Determinato con contratto di durata superiore a 12 mesi, purché la fruizione del Congedo sia compresa entro il termine finale pattuito 	Retribuzione riconosciuta solo dal Datore di Lavoro.

7) Congedo per donne vittime di violenza di genere (segue)

Durata	Condizioni	Indennità
Tale congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (pertanto un mese di congedo equivale a 30	Per fruire del congedo indennizzato la lavoratrice deve: <ul style="list-style-type: none"> essere inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; 	Indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione della Lavoratrice, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e

<p><i>giornate di astensione effettiva dal lavoro</i>). Esso non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo per la Lavoratrice di prestare attività lavorativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell’inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità; ● indicare al datore di lavoro l’inizio e la fine del periodo di congedo. <i>Per la presentazione della domanda, la Lavoratrice potrà farsi assistere dai Patronati di riferimento;</i> ● consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione. <p>Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, a seconda della preferenza della Lavoratrice.</p> <p>In caso di congedo orario, l’astensione potrà avvenire per un numero di ore pari alla metà dell’orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadri settimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla normativa legale vigente in materia (Art. 24, D.Lgs. 80/2015 e s.m.i.).</p>	<p>continuative della retribuzione stessa. L’indennità è anticipata dal Datore di lavoro e, successivamente, conguagliata sui contributi dovuti all’INPS, mediante apposita procedura.</p>
--	--	--

8) Altri Congedi o Aspettative (previsione legale)

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Volontariato per Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Portatori di handicap e Invalidi	

TITOLO XXXVI

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 202 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Giornaliera Normale (R.G.N.)**, i giorni di seguito specificati.

1. Festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. Festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio - Maria Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania del Signore;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - tutti i Santi;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione della Vergine Maria;
- g. 25 dicembre - Santo Natale del Signore;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano Protomartire;
- i. il Giorno del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività* sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Mensile Normale** (*per i lavoratori mensilizzati*) o la retribuzione della festività non goduta (*per i lavoratori retribuiti a tempo*), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dall'art. 211 e, in caso di lavoro supplementare o straordinario, dagli artt. 17, 205, 206. Salvo che per il lavoro a ciclo continuo, nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Mensile Normale** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con il giorno di riposo, e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di “festività non goduta” pari ad una **Retribuzione Giornaliera Normale**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

** Per effetto di Sentenze della Cassazione (per tutte, Sezione Lavoro n. 16592/2015), **l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo dovrà derivare da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di lavoro**. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori per i quali è previsto il lavoro in turni continui, si dovrà precisare che i turni di lavoro ordinario comprenderanno, a rotazione, anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione “con doppia firma” del Lavoratore “per accordo e accettazione”. Se il contratto è già in corso, il Datore di lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione assistita di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.*

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, salvo che la Legge già non preveda le rispettive festività, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione, sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione o Culto,

compatibilmente con le esigenze dell’attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 203 - Festività abolite

Le festività legalmente abolite, cosiddette “*festività soppresse*” sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell’Ascensione di Gesù;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono previsti i permessi retribuiti di cui all’art. 200.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha “*luogo nella prima domenica di novembre*” e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale “festività non goduta” in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della **Retribuzione Mensile Normale**.

Le Parti si danno atto che la presente disciplina sostituisce i precedenti Accordi in materia di Festività Abolite.

TITOLO XXXVII

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 204 - Intervallo per la consumazione dei pasti

Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversa configurazione dell’intervallo che fosse prevista nella Lettera di Assunzione, o diversi Accordi Aziendali di Secondo livello tra Azienda e RSA, in funzione delle esigenze di servizio conciliate a quelle familiari o personali, potrà avere le seguenti durate:

- a) Lavoratori giornalieri (e a tempo pieno): l’intervallo normale potrà essere da 30 (trenta) minuti a un massimo di 1,5 ore (un’ora e mezza). In caso di intervallo superiore a 1,5 ore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta, limitatamente al periodo eccedente, l’Indennità di Pausa Prolungata, pari al 20% della R.O.N. Tale Indennità dovrà essere riconosciuta anche se l’intervallo superiore a un’ora e mezza fosse stato previsto nella Lettera di Assunzione.
- b) Lavoratori turnisti con 2 turni giornalieri: sarà aziendalmente concordata una pausa di 15 (quindici) minuti che potrà:
 - comporre l’orario giornaliero di lavoro a tempo pieno (7,75 ore lavorate e 0,25 ore di pausa);
 - essere inserita all’interno del turno di 8 (otto) ore di effettivo lavoro.

In questo caso, la presenza in azienda del dipendente sarà di 8,25 ore giornaliere, di cui 8 retribuite e 0,25 ore di pausa, la quale potrà essere o non essere retribuita, secondo gli accordi tra le Parti aziendali.

La pausa giornaliera potrà essere anche di 30 minuti (0,5 ore); in tal caso essa non sarà retribuita e il Lavoratore a tempo pieno sarà presente 8,5 ore, di cui 8 ore lavorate e 0,5 ore di pausa non retribuita. Con Accordo aziendale, sarà possibile anche modificare il profilo d'orario giornaliero, per esempio con 7,75 ore lavorate; 0,25 ore di pausa retribuita e 0,25 ore di pausa non retribuita.

Per quanto precede, ma fatti salvi diversi Accordi Aziendali di Secondo livello, i Lavoratori turnisti che operano su due turni giornalieri effettueranno le pause nei seguenti modi:

- se le pause sono di 0,25 ore (15 minuti), le stesse saranno effettuate all'interno dell'Azienda;
- se le pause sono di almeno 0,5 ore (30 minuti), le stesse potranno, a seconda delle consuetudini aziendali, essere godute all'interno e/o all'esterno dell'Azienda. In quest'ultimo caso, anche ai fini assicurativi, il Lavoratore, documenterà formalmente la durata di ciascuna pausa.

Tab. 1): Esempificazioni delle Pause nei turni alterni con profili d'orario "5 + 2"

	A	B	C	D	
	Turni Ore - Minuti	Tempo Lavorato (in ore)	Pausa non retribuita	Durata Pausa (in ore e minuti)	
1	06-14,15	8,00	0,25	0,25 ore	15 minuti
2	14,15-22,30	8,00	0,25		
3	06-14,30	8,00	0,50	0,50 ore	30 minuti
4	14,30-23	8,00	0,50		

Tab. 2): Esempificazioni delle Pause nei turni alterni con profili d’orario “6 + 1”

Turni Ore - Minuti	Tempo Lavorato (in ore)	Pausa non retribuita	Ore a debito *
8,15-14,15	6,00	0,25 ore (15 minuti)	0,66 (4 minuti)
14,15-20,15	6,00	0,25 ore (15 minuti)	0,66 (4 minuti)

* Ore lavorate in meno rispetto alle ordinarie 40 ore settimanali, che potranno essere utilizzate tramite la Banca delle Ore per compensare intensificazioni dell’orario di lavoro o per lo straordinario con riposo compensativo.

- c) Lavoratori “H24” su 3 turni giornalieri: sarà prevista una pausa di 15 (quindici) minuti retribuiti nell’arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (es. pausa alternata, per reparti, in successione, contemporanea ecc.).

Tab. 3): Esempificazioni delle Pause nei turni continui con profili d’orario “6+1+1”

Turni	Tempo Lavorato (in ore)	Pausa retribuita *	Tempo in azienda
06-14	7,75	0,25 ore (15 minuti)	8
14-22	7,75	0,25 ore (15 minuti)	8
22-06	7,75	0,25 ore (15 minuti)	8

* La pausa retribuita va goduta all’interno del ciclo di lavoro e sarà, per quanto possibile, gestita dal Lavoratore in modo da assicurare al meglio la regolare continuità del servizio.

TITOLO XXXVIII TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività, pretesa in tutti i settori produttivi, che complica l’organizzare del lavoro e, quindi, le prestazioni richieste al Lavoratore;*

- la conseguente grande variabilità nelle ore di lavoro aziendali richieste, che in assenza di flessibilità renderebbe impossibile la soddisfazione della domanda dei Clienti o la saturazione delle ore lavorabili;
- la crescente concorrenza con Paesi stranieri ove il costo del lavoro e la normativa sulla sua flessibilità è di molto inferiore a quella italiana;
- l'esigenza di lavoro a ciclo continuo nel settore manifatturiero o di “aperture” anche nelle giornate di riposo e festive nell'ambito dei servizi;
- le marginalità decrescenti di settore, che obbligano a limitare i tempi retribuiti ma improduttivi.

Pertanto, le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, consiglia di ricorrere ad estesi regimi di flessibilità: lavoro supplementare, straordinario, attivazione della Banca delle Ore, necessità del lavoro festivo, eventuale lavoro notturno; il tutto con inevitabili onerosità aggiuntive per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti alle diverse onerosità richieste dalla collocazione della prestazione resa dal Lavoratore, in modo da ricercare e favorire una condizione “d'indifferenza” alla collocazione e al modo della prestazione stessa.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) ore settimanali o, per composizione multiperiodale dell'orario settimanale di lavoro, sia eccedente tale limite; se essa sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è “prolungamento” o “anticipazione” dell'orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario prolungato”), oppure non adiacente all'orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario spezzato”).

Le Parti hanno, quindi, concordato le previsioni successivamente dettagliate negli artt. 205 - 211.

Da ultimo, quando consigliato da particolari condizioni aziendali, settoriali o ambientali, oppure quando vi è significativa presenza di straordinario richiedente maggiore onerosità per i ridotti tempi di attivazione, le Parti Aziendali potranno sottoscrivere un Accordo di Secondo Livello che temporaneamente preveda un incremento delle maggiorazioni contrattuali.

Art. 205 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo)

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestatato dal Lavoratore oltre l'orario ordinario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*), dello straordinario con riposo compensativo (*composizione multiperiodale dell'orario di lavoro*) o per recupero di ritardi o assenze.

Come previsto dall'art. 188, i periodi di cui all'art. 4 comma 3 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66 è fissato in 12 mesi, a fronte della molteplicità delle

produzioni e della complessità delle soluzioni tecnico-organizzative adottate nel settore conciario.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro il limite di 10 ore giornaliere e 48 ore settimanali di lavoro effettivo, è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali di obiettivo impedimento.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto o autorizzato, fermo restando il limite massimo legale di **250 ore annue di lavoro straordinario**, con possibilità di concordare deroga aziendale con Accordo di Secondo Livello, fino al limite massimo di **400 ore/anno**, quale condizione minima di rispetto delle tutela della salute e delle esigenze di natura familiare e sociale del Lavoratore.

L’Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti od occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL. A titolo esemplificativo, può essere richiesto/consentito nel caso di:

- Esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna;
- Necessità connesse alla manutenzione straordinaria;
- Esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all’attività di produzione;
- Necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse;
- Necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti;
- Recupero di interruzione di erogazione di energia;
- Punte anomale di assenze dal lavoro;
- Mantenimento e/o ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
- Necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell’anno (quali ad es. bilanci, inventari).

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla **R.O.N.** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono previste alla successiva Tabella 1).

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario*

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione oraria	
		“In prolungato” ¹	“In spezzato” ²
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	17%	20%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali	20%	23%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	28%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	31%
E	In regime notturno in giorno ferial	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	40%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato” si rinvia all’art. 10. Per le prestazioni supplementari e straordinarie nel Tempo Parziale, si rinvia agli artt. 17 e 18.

Esemplificazioni Tabella 1):

- ¹ “**Straordinario prolungato**”: È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

Esempio

Per il normale orario di lavoro dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 18,00, è lo straordinario prestato, senza sospensioni, dopo 18,00, per esempio fino alle 19,00 o prima delle 9,00, per esempio, dalle 8,00 alle 9,00.

- ² “**Straordinario spezzato**” (*definizione aggiornata in sede di stampa*): È la prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 (trenta) minuti. In tal caso, la retribuzione minima del lavoro straordinario spezzato deve essere di un’ora, con le relative proprie maggiorazioni. In caso di lavoro straordinario spezzato richiesto da impreviste esigenze manutentive o da ripristino della funzionalità degli impianti con durata inferiore ad ore 4, previo accordo tra le Parti interessate, si prevederà il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate dal Lavoratore per raggiungere il luogo dell’intervento e per rientrare alla propria abitazione.

Esempio:

Per il normale orario di lavoro dal lunedì al venerdì di cui sopra, è “spezzato” lo straordinario prestato dalle 21,00 alle 21,30 (per esempio, per chiusura del servizio), fermo restando il minimo da retribuire pari a un’ora, oltre all’eventuale rimborso preventivamente concordato delle spese di viaggio documentate dal Lavoratore.

La retribuzione dello straordinario, comprensiva delle maggiorazioni, dovrà essere liquidata con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovrà essere evidenziata con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Qualora la rilevazione dello straordinario “in prolungato” o “in spezzato” non fosse aziendalemente possibile, al Lavoratore si dovrà riconoscere la maggiorazione dello spezzato, in Tabella 1), incrementata del 5%.

Il lavoro straordinario prestato, anche in modo “fisso e continuativo” (per esempio, un’ora per ogni giorno lavorativo), ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, purché contenuto nell’arco temporale di 12 mesi e purché retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell’orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento dell’orario*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria. Superati i 12 mesi continuativi, o i limiti massimi annuali previsti, le Parti aziendali valuteranno il trattamento economico e normativo da applicare, sottoscrivendo un Accordo Assistito (*Definizione di cui all’art. 10, punto C.f.*) tra Azienda e Lavoratore.

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita *voce di forfeizzazione* facente parte della R.M.N., sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d’orario di lavoro e di lavoro straordinario, varranno le condizioni pattuite nella Lettera/Contratto di assunzione, purché esse non siano contrarie alle vigenti norme di Legge.

Art. 206 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo

In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, a titolo di “intensificazione” (art. 209, punto A. 1.), esso assumerà la qualifica di *lavoro straordinario con riposo compensativo*. Saranno mensilmente retribuite solo le maggiorazioni della **R.O.N.** previste nella successiva Tabella 2), accreditando al Lavoratore la maturazione dei Riposi individuali compensativi pari alle ore a tal titolo effettuate nel mese di competenza.

Il Lavoratore potrà utilizzare i Riposi individuali in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro, con preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

L'accoglimento della richiesta di riposo dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, conciliata con eventuali inderogabili e motivate esigenze di servizio.

La gestione dei riposi compensativi individuali sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi a debito o a credito al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente il saldo di 140 (centoquaranta) ore. In tal caso, le ore di riposo compensativo eccedenti le 140 (centoquaranta) dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario effettuato senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, eccedente il saldo di 140 ore, concorrerà al superamento dei limiti legali del normale lavoro straordinario.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo *

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato” *	Se “in spezzato” *
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	5%	8%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	7%	10%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	13%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	16%
E	In regime notturno in giorno feriale	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	20%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	21%
H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 140 ore, in alternativa al godimento del permesso (<i>per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario</i>)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%	

* Per le definizioni di lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato” ecc. si rinvia all'art. 10 e alle Esemplicazioni di cui alla Tabella 1) dell'art. 205 che precede.

Art. 207 - Lavoro “a recupero”

È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ore non lavorate dal Lavoratore, di ritardi o di arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti mensili di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

Normativamente, esso è equiparato allo “*straordinario con riposo compensativo*”, ma al Lavoratore non sarà riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolge 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell’avenuto inizio posticipato e tale recupero sarà retribuito come lavoro ordinario.

Art. 208 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile

In materia di Indennità forfetaria per il lavoro straordinario o supplementare abitualmente prestato.

A. Forfetizzazione “fissa” dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- a) Per il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro o Livelli A1 e A2, che non è soggetto a limitazioni d’orario, la P.B.N.C.M. prevista per tali livelli d’inquadramento già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare, effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di **22** (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario, che sia eccedente tali limiti, dovrà essere retribuito analiticamente o forfetizzato con apposita congrua voce indennitaria.
- b) I Lavoratori di livello B1 e B2 non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull’orario di lavoro ogniqualevolta gestiscono e coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di livello B1 e B2, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un’indennità mensile di forfetizzazione.
- c) Nei casi di forfetizzazione “fissa” e continuativa dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa non avrà valore indennitario ma dovrà considerarsi parte stabile della **R.M.N.** del Lavoratore e, in tal caso, sarà utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.
- d) Nel caso in cui l’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario fosse componente fissa della **R.M.N.** e il Lavoratore si trovi in situazione di

prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (*cioè per oltre sei mesi*), l’Azienda potrà ridiscutere o non erogare la corrispondente voce mensile di forfetizzazione.

Nell’ipotesi d’impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola “carenza” di sei mesi nell’arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione “temporanea e variabile” dello straordinario/supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo certo lo straordinario prestato, sarà possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere una temporanea indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l’indennità di forfetizzazione fosse temporanea e variabile, al pari del corrispondente lavoro straordinario prestato nel tempo, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tricesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale**.
- c) Resta inteso che, salvo fosse diversamente pattuito tra le Parti nel Contratto Individuale di assunzione o nell’eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro (*cioè che non coordinano altri lavoratori*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali e **400** (quattrocento) ore annue.
- d) L’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, quando non fosse componente fissa della R.M.N, cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.
- e) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- f) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario o supplementare richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con riposo compensativo o all’accredito nella Banca delle Ore.

C. Forfetizzazione: Regole comuni

- a) *L'importo di forfeizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfeizzato.*
- b) *Salvo diverso e motivato Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfeizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'alternativo utilizzo dello straordinario con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore. In tali casi, dovranno riconoscersi le maggiorazioni previste all'art. 205.*
- c) *La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o da Accordo Individuale Assistito.*

Art. 209 - Banca delle Ore

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e dell'Impresa, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione Guadagni ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, che hanno un'onerosità limitata per l'azienda e prevedono l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando così la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniqualevolta esse nel tempo richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con intervento delle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni fino a 16 (sedici) ore settimanali che prevedibilmente superino l'arco temporale di due mesi, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione del lavoro con ricorso all'ammortizzatore sociale applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con successiva rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
- b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 16 (sedici) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3) del presente articolo, ponendo le ore lavorate

settimanali eccedenti le 40 (quaranta) a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell’orario ordinario di lavoro.

2. Rarefazione, nel caso di temporanea e limitata riduzione del fabbisogno di lavoro, con utilizzo del saldo attivo dell’intensificazione o con previsione di una successiva intensificazione a recupero. Si potrà, in tal caso, ridurre l’orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando la retribuzione contrattuale del Lavoratore e ponendo le ore anticipate e non lavorate a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime di intensificazione, previsto al precedente punto 1., sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria (*40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale*) e le maggiorazioni d’intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato ecc.*), come riportate nella successiva Tabella 3).

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime di rarefazione, previsto al precedente punto 2., spetterà l’intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito, sul conto individuale della Banca delle Ore, del tempo non effettivamente lavorato, quali ore “godute”.

Le ore d’intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive “*maturate*”, “*godute*” e “*saldo*”. Il saldo massimo (*positivo o negativo*) della Banca delle Ore potrà essere di **140** (centoquaranta) ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore. Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo della Banca delle Ore a debito del Lavoratore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari essendo già state liquidate le indennità e maggiorazioni conseguenti alla durata e collocazione temporale dell’intensificazione. I regimi d’intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “continui” e, pertanto, il loro saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell’anno successivo.

In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del

rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, del quale la rarefazione retribuita si dovrà considerare anticipazione, avendo essa valore alimentare e previdenziale.

Alla chiusura del rapporto di lavoro, l'eventuale saldo positivo della Banca delle Ore dovrà essere liquidato con l'aliquota oraria ordinaria maggiorata del 15% (quindici per cento). Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (*vedi art. 222*), potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con la maggiorazione del 15%.

Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso ore di lavoro ordinarie effettuate con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni e le indennità previste, in funzione della durata, dell'onerosità e della collocazione temporale. Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo, con i soli limiti complessivi previsti dall'art. 188. Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che per le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.O.N.** e non concorreranno a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse (maggiorazioni) già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell’orario di lavoro *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione oraria	
		Se “in prolungato” *	Se “in spezzato” *
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario di lavoro normale	5%	8%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario di lavoro normale	7%	10%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	13%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	16%
E	In regime notturno in giorno feriale	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	20%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	21%
H	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (<i>in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.</i>)	Riconoscimento dell’ulteriore maggiorazione del 15%	

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato” si rinvia all’art. 10 e alle Esemplicazioni di cui alla Tabella 1) dell’art. 205.

C. Intensificazioni o Rarefazioni Collettive

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla RSA/RST indicante i motivi della necessità dell’intensificazione o della rarefazione e la loro presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 60% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e RSA/RST, in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno una settimana. Per il restante 40%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all’art. 206.

D. Intensificazioni o Rarefazioni Individuali

L’intensificazione individuale si attiva in caso di esigenze lavorative intense e periodiche quali, ad esempio, gli inventari annuali, le dichiarazioni annuali, le consegne di fine mese o settimana ecc., con successive previste rarefazioni individuali.

Le maggiorazioni in caso di intensificazione saranno quelle previste al punto B. che precede, mentre le rarefazioni saranno godute dal Lavoratore con i criteri dei riposi compensativi del lavoro straordinario (art. 206).

E. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le consegne, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore, fermo restando le condizioni di cui al precedente punto C., è un diritto esercitabile dal Datore. Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento, il Lavoratore sarà passibile di contestazione disciplinare per “mancata collaborazione”.

F. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva od individuale, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario. L'assenza all'intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all'accredito delle corrispondenti maggiorazioni e delle ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta. La conseguente rarefazione, quando collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all'atto dell'intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di “*Assenza non retribuita*”. Il Lavoratore potrà richiedere tale retribuzione solo con utilizzo, nei limiti di capienza, dell'eventuale saldo positivo dei riposi compensativi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato e non già goduti o saldo positivo dei permessi retribuiti ex art. 200.

G. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni ambiti, reparti o uffici, potranno concordare l'utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, Solidarietà Difensiva ecc.*).

Art. 210 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possano anche essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgano mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Inoltre, al fine di favorire l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dal citato art. 24, le Parti concordano che possano essere ceduti, alle stesse condizioni previste dalla Legge, anche i riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore nei limiti massimi del 40% delle ore accreditate, fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di *riposo compensativo*.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

È auspicabile che l'Azienda, a fronte della cessione di riposi o di saldi individuali della Banca delle Ore dei Dipendenti, riconosca al Lavoratore che sia nella situazione di documentato bisogno, altrettante ore di permesso retribuito.

Art. 211 - Lavoro ordinario a turni: maggiorazioni/indennità

Ferme restando le maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario con riposi compensativo e Banca delle Ore di cui ai precedenti articoli, sono previste le seguenti maggiorazioni della **R.O.N.** correlate alla particolare onerosità configurazione dell'**orario ordinario di lavoro**.

Tab. 4): Sintesi delle Maggiorazioni/Indennità per ore ordinarie lavorate in turno

	<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>
	Descrizione del turno	Turno “5 + 2”²	Turno “6 + 1”	Turno “H24 - 6 +1 +1”
A	Diurno feriale	-	-	<i>(vedi art. 189)³</i>
B	Diurno di sabato	(Cfr. nota 2 in calce)	5%	5%
D	Notturno ¹ feriale	14%	11%	10% ⁴
E	Diurno festivo	(Cfr. nota 2 in calce)	11%	10% ⁴
F	Notturno ¹ di sabato	(Cfr. nota 2 in calce)	14%	12% ⁴
E	Notturno ¹ festivo	(Cfr. nota 2 in calce)	17%	12% ⁴

¹ Per le definizioni del lavoro notturno si rinvia all'art. 10.

² In caso di Turno “5 + 2” comprendente nei giorni di lavoro ordinario anche il giorno festivo, con godimento del riposo settimanale durante un giorno feriale, si dovrà riconoscere al Lavoratore la maggiorazione prevista in Colonna 3 per il Turno “6 + 1”.

³ “Indennità Turno 6+1+1” di € 35,00/mese.

⁴ In aggiunta alla maggiorazione di cui al punto A.

Nota applicativa sulle Indennità Orarie

- 1) *Le Indennità orarie di cui al presente Titolo si calcolano sulla **R.O.N.** del Lavoratore ed, essendo ristoro del particolare disagio, saranno riconosciute nel mese di competenza solo per tutte le ore effettivamente lavorate nel modo che ne ha dato titolo.
Perciò, in caso di assenza a qualsiasi causa dovuta, le Indennità di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti.*
- 2) *Le Indennità concorrono a formare la **Retribuzione Mensile di Fatto** dovuta al Lavoratore nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima nonché la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.*
- 3) *Il lavoro straordinario svolto dai lavoratori turnisti, con o senza riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, sarà retribuito con le stesse maggiorazioni previste per i lavoratori giornalieri.*

TITOLO XXXIX

FERIE

Art. 212 - Ferie: maturazione

Il Lavoratore dipendente con **orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali** (giornalieri o turnisti “5+2” o “6+1”) matura, per ciascun mese a tempo pieno lavorato, un rateo di 13,33 (tredici virgola trentatré) ore di ferie, corrispondenti a **160** (centosessanta) **ore di ferie annuali**, 28 (ventotto) giornate di calendario o a 4 (quattro) settimane, sempre di calendario.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del rateo mensile di ferie di 13,33 ore moltiplicato per l’“*Indice di Prestazione*”.

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell’anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Nei turni “6+1+1”, con **orario medio di lavoro ordinario di 48 (quarantotto) ore ogni 8 giorni**, c.d. ciclo “settimanale” (per 45,62 “cicli settimanali”, anziché gli ordinari 52), per garantire un periodo feriale di 4 (quattro) cicli “settimanali” completi, anche al fine di permettere le alternanze dei lavoratori a cicli settimanali completi, saranno concesse **192 ore di ferie annuali, con contestuale assorbimento dei permessi retribuiti.**

Pertanto, **il rateo mensile di ferie e permessi** maturato da chi lavora con la turnistica “6+1+1” sarà di 16 (sedici) ore ($192 : 12 = 16$).

Ciascuna settimana solare di ferie godute diminuirà le “*ferie residue*” di tante ore quante quelle che sarebbero state lavorabili durante le ferie stesse.

Analogamente avverrà nel corso dei *cicli settimanali* nelle turnistiche “6+1+1”.

Eventuali festività cadenti nel periodo delle ferie godute, saranno accantonate, o retribuite, quali “permessi retribuiti maturati” dal Lavoratore nel valore di 6,66 ore per ciascuna Festività, ivi comprese quelle cadenti di sabato. In alternativa, nel “5 + 2” si potrà scegliere di retribuire 8 ore per ciascuna Festività cadente nei primi 5 giorni della settimana.

Art. 213 - Ferie: regolamentazione

Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso e motivato Accordo di Secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi. Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo che in caso di cessazione del rapporto di lavoro; per cui al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per “*ferie maturate e non godute*”, che non concorrerà alla maturazione del T.F.R.

Quale eccezione al divieto di monetizzazione delle ferie, a domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidati, con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del **30% (trenta per cento)** quale risarcimento per il mancato godimento delle ferie, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente oltre il secondo anno di calendario precedente. Tale indennità non concorrerà alla maturazione del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei.

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con evidenza mensile nel cedolino paga delle ore maturate, delle ore effettivamente godute e dei saldi spettanti.

Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto da tutte le competenze di fine rapporto.

È facoltà dell'Azienda fissare, eccezionalmente, salvo Accordo aziendale di Secondo livello, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore, fermo restando le compatibilità irrinunciabili, avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare con congruo anticipo le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dall’Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie, si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l’eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l’Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Retribuzione Mensile Normale**; ai Lavoratori “H24” spetterà anche, pro-quota, l’Indennità Mensile “6 + 1 + 1” di cui all’art. 189.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattuali e regolarmente certificata, nei casi previsti dall’art. 215, ne sospende il godimento.

Il periodo di ferie non goduto per effetto della malattia, salvo diverso accordo con l’Azienda, non sarà utilizzato quale prolungamento automatico delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e sempre previo accordo con l’Azienda. Si ricorda che, in caso di malattia insorta durante le ferie, l’integrazione datoriale potrà essere sospesa qualora fosse impossibile effettuare la visita medica di controllo, così come previsto all’articolo “*Malattia o Infortunio non professionali*”.

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l’Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XL MATERNITÀ

Premessa

Constatato che vari Paesi europei hanno permessi per maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l’attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili e, pertanto, fanno ad essi l’esclusivo riferimento contrattuale.

Art. 214 - Maternità

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS e, se richiesto, al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta per cento), a seconda dei casi previsti dalla normativa.

Per tutto quanto non qui definito, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Per la compilazione e la trasmissione della richiesta di congedo di maternità, la Lavoratrice (o il Lavoratore), potrà richiedere l'assistenza al Patronato di riferimento.

L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, ad eccezione dell'erogazione del 20% della tredicesima mensilità spettante al fine di garantire alla Lavoratrice, la completa percezione della predetta mensilità.

L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS secondo la prassi in uso.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento *per giusta causa*;

- c) cessazione dell’attività dell’Azienda;
- d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice fosse stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

TITOLO XLI

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 215 - Malattia o infortunio non professionali

Si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	<p>L’assenza, nel suo inizio ed in ogni prognosi successiva, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell’inizio del turno di lavoro, salvo il caso di eccezionali difficoltà e di documentata impossibilità o forza maggiore. La certificazione medica, invece, dev’essere inoltrata o resa disponibile all’Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all’inizio o continuazione dell’assenza.</p> <p>In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l’attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p>
Malattia: Periodo di comporto	<p>Il “<i>periodo di comporto contrattuale</i>” dev’essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti all’inizio dell’ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità compiuta</u>: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 120 (centoventi) giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell’arco del biennio stesso (per le eccezioni del periodo di comporto in caso di Lavoro a Tempo Determinato, verificare le previsioni dell’art. 31). 2. <u>Oltre 2 anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per 120 (centoventi) giorni solari, con l’incremento di 20 (venti) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva, fermo restando che il computo va effettuato all’interno dell’arco temporale mobile di 5 (cinque) anni, decorrenti, a ritroso, dall’inizio dell’ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi (per le

<p>Segue Malattia: Periodo di comporto</p>	<p>eccezioni del periodo di comporto in caso di Lavoro a Tempo Determinato, verificare le previsioni dell’art. 31).</p> <p>Eccezione per malattia continuativa <u>con prognosi superiore a 60 (sessanta) giorni per lavoratori con oltre 5 (cinque) anni di anzianità:</u> sempre fermo restando il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva nell’arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni dalla data dell’inizio dell’evento morboso e compresa la prognosi in corso, ai fini del computo del periodo di comporto contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per il 50% (cinquanta per cento) della sua effettiva durata.</p> <p>Fatto salvo quanto precede, agli effetti del comporto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari certificati nella prognosi, dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato, fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comporto, come detto, si farà riferimento all’arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data d’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi computati secondo i criteri che precedono.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia “continuazione” del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse certificata quale “continuazione” di un unico evento, anche con soluzione di continuità, vi sarà una sola carenza iniziale, dalla quale decorrerà l’arco temporale mobile utile ad individuare, a ritroso, l’inizio del periodo di comporto.</p> <p>In caso di assenza per malattia fino al compiersi del periodo di comporto e d’impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia od infortunio non professionale o dei suoi postumi, l’Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per “<i>giustificato motivo</i>”, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un’oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comporto contrattuale, si conviene che l’Azienda con più di 15 (quindici) dipendenti possa procedere al licenziamento per “<i>giustificato motivo soggettivo</i>” del Lavoratore, ancora assente per malattia, in qualsiasi momento, purché <u>entro 45 (quarantacinque) giorni solari dal superamento del periodo di comporto</u> e sempreché vi sia stato per tale intero periodo il riconoscimento dell’integrazione datoriale all’indennità dovuta dall’INPS.</p> <p>Nelle Aziende con al massimo 15 dipendenti, il licenziamento per</p>
---	--

<p>Segue Malattia: Periodo di comporto</p>	<p>superamento del periodo di comporto contrattuale potrà avvenire, a parità di condizioni, entro un arco temporale di 90 (novanta) <u>giorni dal verificarsi dell'evento</u>.</p> <p>In assenza di licenziamento entro il 45° (quarantacinquesimo) o il 90° (novantesimo) giorno dal superamento del periodo di comporto, il Lavoratore, rispettivamente dal 46° o dal 91° giorno, sarà considerato in “aspettativa non retribuita” (cfr. art. 217), con diritto a percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta. Se al termine della prognosi di malattia o dell'<i>aspettativa non retribuita</i> il Lavoratore non si presentasse al lavoro o non fornisse alcuna preventiva e documentata giustificazione, lo stesso sarà considerato <i>assente ingiustificato</i>. In tal caso, il Datore, in costanza d'integrazione aziendale, avrà diritto di trattenere le afferenti quote orarie dirette, differite e di T.F.R., così come avrà anche il diritto di attivare la procedura disciplinare per assenze ingiustificate (artt. 326, 328, 340, 341 ecc.).</p> <p>Salvo diverse condizioni pattuite nell'Accordo Aziendale di Secondo Livello, si conviene che, al compiersi di 120 giorni dalla licenziabilità del Lavoratore <u>ancora assente per malattia</u>, l'Azienda potrà comunque procedere, in qualsiasi momento, all'effettivo licenziamento senza che possa eccipirsi inerzia e, quindi, senza ulteriori attese o preavvisi.</p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG);</p> <p>- Dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della Retribuzione Media Giornaliera.</p>
<p>Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS (integrazione modificata)</p>	<p>a) <u>Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno di malattia, detto “periodo di Carenza”</u>: vi sarà retribuzione aziendale pari al 66,66% (sessantasei virgola sessantasei per cento) della R.G.N. che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (<i>es. indennità di cassa</i>). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, l'integrazione di cui al presente punto si corrisponderà <u>solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano conseguenti a patologia grave con continue terapie salvavita o ricoveri ospedalieri e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>b) <u>Dal 4° al 20° giorno di malattia</u>: integrazione aziendale pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.</p> <p>c) <u>Dal 21° al 180° giorno di malattia</u>: integrazione aziendale pari al 30% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore,</p>

<p>Segue Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all'Indennità INPS <i>(integrazione modificata)</i></p>	<p>sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà al 25% di cui alla lettera b) che precede.</p> <p>Sintesi condizioni economiche in caso di malattia non professionale</p> <table border="1" data-bbox="342 763 1090 1116"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Indennità INPS</th> <th>Retribuzione Datoriale</th> <th>Totale teorico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° - 3° giorno</td> <td>Zero</td> <td>66,66%</td> <td>66,66%</td> </tr> <tr> <td>Dal 4° al 20° giorno</td> <td>50% della RMG</td> <td>25%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Dal 21° al 180° giorno</td> <td>66,66% della RMG</td> <td>25%</td> <td>91,66%</td> </tr> <tr> <td>Oltre il 180° giorno nell'anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)</td> <td>Zero</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>All'eventuale ripresa dell'Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale</td> <td>50% della RMG o 66,66% della RMG</td> <td>25%</td> <td>75% o 91,66%</td> </tr> </tbody> </table>	Periodo	Indennità INPS	Retribuzione Datoriale	Totale teorico	1° - 3° giorno	Zero	66,66%	66,66%	Dal 4° al 20° giorno	50% della RMG	25%	75%	Dal 21° al 180° giorno	66,66% della RMG	25%	91,66%	Oltre il 180° giorno nell'anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)	Zero	50%	50%	All'eventuale ripresa dell'Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale	50% della RMG o 66,66% della RMG	25%	75% o 91,66%
Periodo	Indennità INPS	Retribuzione Datoriale	Totale teorico																						
1° - 3° giorno	Zero	66,66%	66,66%																						
Dal 4° al 20° giorno	50% della RMG	25%	75%																						
Dal 21° al 180° giorno	66,66% della RMG	25%	91,66%																						
Oltre il 180° giorno nell'anno solare ma entro il comporto contrattuale (vedi b che precede)	Zero	50%	50%																						
All'eventuale ripresa dell'Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale	50% della RMG o 66,66% della RMG	25%	75% o 91,66%																						
<p>Nota Bene</p>	<p><i>Nei casi di rapporto di lavoro <u>non</u> soggetto al prelievo contributivo INPS per malattia ed infortunio non professionale, quali gli Impiegati, e per i quali non è conseguentemente prevista l'indennità INPS, l'integrazione datoriale dovrà essere incrementata del mancato riconoscimento al Dipendente della suddetta indennità, garantendo così la medesima copertura lorda prevista per gli Operai.</i></p>																								
<p>Malattia: Norme comuni all'Integrazione Aziendale</p>	<p>Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non professionale da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute o non fossero stati rispettati gli obblighi contrattuali in caso di malattia (di certificazione, di</p>																								

<p>Segue Norme comuni all'Integrazione Aziendale</p>	<p>comunicazione, di presenza nelle fasce orarie ecc.), fatta salva la preventiva azione disciplinare di cui all'art. 336 del CCNL, ex art. 7, L. 300/1970 e s.m.i.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non professionale o “in itinere” ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (<i>retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti</i>), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e “in itinere” all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.</p>
<p>Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.</p>	<p>Saranno dovute al Lavoratore assente per malattia anche le prestazioni integrative al S.S.N. che fossero eventualmente previste dall'Ente Bilaterale di riferimento.</p>
<p>Malattia: Previdenza</p>	<p>Copertura del periodo di malattia indennizzata o integrata, entro i limiti di Legge.</p>
<p>Malattia: Ferie</p>	<p>Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospenderà la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. <p>L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per poter assicurare l'effettivo espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
<p>Malattia: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p>

<p>Segue Malattia: Controllo dell'assenza</p>	<p>Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne <u>tempestiva</u> comunicazione telefonica al <i>Contact Center</i> INPS o mediante: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. alla competente struttura territoriale INPS. Qualora la malattia fosse insorta al di fuori del territorio italiano, il diverso indirizzo di reperibilità dovrà essere comunicato <u>anche</u> al Datore di lavoro per permettergli di disporre gli eventuali accertamenti di diritto.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalle ore 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00 di ciascun giorno di calendario.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore, anche se autorizzato ad uscire dal proprio domicilio, per l'obbligo di diligenza e salvo documentati casi di forza maggiore, dovrà rendersi ivi presente nel corso delle predette fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non rinviabili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto, fornendo successiva documentazione che comprovi l'inderogabilità della prestazione e che essa è avvenuta durante le ore di reperibilità.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare e della perdita dell'integrazione aziendale.</p> <p>Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà anche la mancata indenizzabilità INPS delle giornate di malattia, secondo le norme vigenti.</p> <p>Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingiustificatezza non dipende dallo stato di malattia, ma <u>dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmente previste o della mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio.</u></p> <p>Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, <u>l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</u> In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia.</p>
--	--

<p>Segue Malattia: Controllo dell'assenza</p>	<p>Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero dalla reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015.</p> <p>Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. Resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza e del ricovero, saranno spettanti solo dal momento del ricovero stesso.</p>
<p>Malattia insorta all'estero</p>	<p>In caso di Malattia insorta all'estero, il Lavoratore avrà diritto alla prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione; dati anagrafici del lavoratore; prognosi; solo per l'INPS: diagnosi di incapacità al lavoro; indirizzo di reperibilità del lavoratore; data di redazione; timbro e firma del Medico), e sempre fermo restando il rispetto dell'integrale disciplina del presente articolo e quella legale di dettaglio, alla quale si rinvia, differenziata a seconda che la malattia sia insorta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in Paese estero facente parte dell'Unione Europea; 2. in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia; 3. in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

TITOLO XLII

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 216 - Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina.

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni</p>	<p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio occorso sul lavoro, anche se di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro il previsto inizio del lavoro.</p>
---	---

Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comporto	<p><u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità o inabilità permanente al lavoro.</p> <p><u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comparto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none">1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G.2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale</p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l’Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l’anticipazione dell’indennità INAIL e una retribuzione o un’integrazione dell’indennità INAIL, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il giorno dell’infortunio</u>: sarà retribuito come se esso fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l’orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione (es. <i>Indennità di Mansioni</i>); ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un’integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione; ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un’integrazione pari al 10% (dieci per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza e ai modi di esecuzione particolare della prestazione. <p>L’Azienda s’impegna ad anticipare per conto dell’INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall’INAIL all’Azienda che ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità già anticipata, dovrà restituirla immediatamente all’Azienda, al fine d’evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L’integrazione aziendale non è dovuta se l’INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l’indennità a proprio carico. Nel caso l’INAIL non riconosca l’infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all’INPS per competenza, l’eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l’infortunio non professionale. In tal caso, l’evento concorrerà al comparto contrattuale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza</p>	<p>Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</p>

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le predette fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (<i>secondo le previsioni della malattia non professionale</i>), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità</p>	<p>Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo, né può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto D.P.R.</p>

TITOLO XLIII

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 217 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporto e, previa richiesta scritta formulata prima del compiersi del detto periodo di comporto, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comporto complessivamente spettante al Lavoratore stesso all'inizio dell'evento morboso.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionali o professionali, il Lavoratore potrà richiedere per iscritto, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, un periodo d'aspettativa non retribuita decorrente dal compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari ad un quarto del residuo periodo di comporto spettante.

Nel corso di tali aspettative, non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell’anzianità per alcun istituto.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
- 3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine comunicato del periodo d’aspettativa, Egli, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per “*giustificato motivo soggettivo*”.

Resta inteso che, in sede aziendale, le Parti potranno concordare, per iscritto, una diversa previsione in materia di aspettativa non retribuita, come prevedere, per la particolarità del caso, condizioni individuali di miglior favore.

A norma di Legge, il Lavoratore, per gravi motivi familiari o personali, avendone i requisiti legali, potrà chiedere il riscatto volontario dell’eventuale aspettativa non retribuita da lui goduta nel corso del rapporto di lavoro e con il limite massimo complessivo di mesi 24.

TITOLO XLIV

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 218 - In occasione della ricorrenza natalizia, l’Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una **Retribuzione Mensile Normale** che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l’Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all’anno, o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell’anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese lavorato che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell’anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati, rispettivamente, a tempo pieno e a tempo parziale.

Normalmente, nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia sarà mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo di una **Retribuzione Mensile Normale** diviso 12 (dodici). Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella Lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Art. 219 - Livelli C2, D ed E: contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità

Tenuto presente che i contributi previdenziali si calcolano con il criterio “*di competenza*”, per i livelli C2, D ed E, le Parti concordano la possibilità di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (*da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile*), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato o di diverso Accordo di Secondo Livello, così come previsto all'articolo che precede.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (*per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima*) e quelli effettivamente dovuti, cioè calcolati sull'effettivo valore lordo della tredicesima mensilità accreditata al Lavoratore.

Nota applicativa: *Per maggior chiarezza e tranquillità, le Parti consigliano di prevedere la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità direttamente nella lettera di assunzione del Lavoratore interessato.*

TITOLO XLV TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 220 - Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il Trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2120 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore alla somma degli importi lordi della **Retribuzione Mensile Normale** e Tredicesima mensilità dovuti per l'anno di calendario stesso diviso 13,5.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di Secondo livello, salvo che dall'Accordo non siano stati esplicitamente considerati utili al fine del computo del T.F.R.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Art. 221 - T.F.R.: corresponsione

Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, in assenza di diverso accordo di rateazione, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione, per assicurare la corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma o dalla scadenza delle rateazioni concordate, e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un **interesse mensile dello 0,45%** (zerovirgolaquarantacinque per cento) su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di Fine Rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro.

Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 222 - T.F.R.: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., il Lavoratore con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R. e in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del Trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto e/o della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del Lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,25 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della Società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del Legale rappresentante della Società cooperativa, autenticata dal Notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;

- 2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Ferme restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

Art. 223 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile (disciplina legale attualmente non prorogata, riportata solo per eventuale verifica sugli importi effettivamente maturati dal Lavoratore e non ancora liquidati dal Datore) - *Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che avevano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, fino al **30 giugno 2018**, potevano richiedergli la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali. La scelta del Lavoratore, una volta esercitata, era irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018. La corresponsione diretta mensile esauriva, per tutto il tempo di erogazione, i corrispondenti obblighi datoriali in tema di T.F.R. La corresponsione del T.F.R. precedentemente o successivamente maturato e le relative rivalutazioni avverranno all'atto della cessazione del Lavoratore.*

TITOLO XLVI

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art. 224 - Il **trattamento economico contrattuale** previsto dal presente CCNL è composto dalle seguenti voci retributive, singolarmente analizzate nei successivi articoli o Titoli:

- 1) “**Paga Base Nazionale Conglobata Mensile**”, in sigla “P.B.N.C.M.” (in dettaglio all’Art. 226);
- 2) “**Elemento Perequativo Mensile Regionale**” (in dettaglio all’Art. 227);
- 3) “**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**” (in dettaglio all’Art. 228);
- 4) “**Aumenti periodici d’Anzianità**” (in dettaglio all’Art. 230);
- 5) “**Provvigioni**” o “**Premi di Risultato**”, per gli Operatori di Vendita (in dettaglio all’Art. 186).

Inoltre, poiché lo scopo della retribuzione è di poter acquisire beni e servizi al fine di “garantire a sé e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa” (Art. 36 Cost.), le Parti concordano che nel trattamento complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il Welfare Contrattuale, avendo esso lo scopo di permettere al Lavoratore l’acquisizione diretta di beni e servizi.

- 6) “**Welfare Contrattuale**” come previsto per le Categorie degli Operai, Impiegati, Quadri e Dirigenti (dettaglio all’art. 236);
- 7) Eventuale “**Indennità di Vacanza Contrattuale**” (in dettaglio all’Art. 5);
- 8) Eventuale “**Elemento Contrattuale Sostitutivo delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e dei sussidi premorienza/invalidità permanente**” (in dettaglio all’Art. 307), se spettante;
- 9) Eventuali “**Indennità di Mansione**”, se spettanti (Indennità di Cassa all’art. 231, Indennità di Autisti/Corrieri all’art. 233, Indennità turno 6+1+1 all’art. 189, punto C., Indennità di attesa per i lavoratori discontinui all’art. 195 e Indennità Contrattuale Concia all’art. 234);
- 10) Eventuali maggiorazioni per il *Lavoro straordinario* prestato (Art. 205) o *Straordinario con riposo compensativo* (Art. 206) o per *Intensificazioni* con accredito nella Banca delle ore (Art. 209).

Il trattamento contrattuale complessivo, composto da tutti gli elementi applicabili di cui sopra, tenendo conto delle rispettive incidenze sulla RAL, rappresenta il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL. Le Parti, nell’individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore hanno assunto, quale normale sistema di calcolo, la c.d. “mensilizzazione”. Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con

il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Art. 225 - Trattamento economico: corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato, registrato in formale cedolino paga.

Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

È facoltà dell’Azienda corrispondere la retribuzione mediante pagamento tracciabile, quale assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

In tal caso, oltre 10 giorni dalla prevista data di pagamento decorreranno, da tale data, di pieno diritto gli interessi nella misura attuale dello 0,5% mensile. Inoltre, salvo diverso accordo aziendale, inutilmente decorsi 20 giorni di calendario dalla prevista data di pagamento, il Lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo, ma con diritto a percepire dell’indennità di mancato preavviso.

Art. 226 - Voce 1) art. 224: Paga Base Nazionale Conglobata Mensile

Le Parti, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla “*P.B.N.C.M.*”, da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell’Ex Indennità di Contingenza e dell’ex E.D.R.

Tab. 1a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro per: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai

Livello	P.B.N.C.M. lorda in €
Dirigente	3.910,40
Q	2.288,00
A1	2.080,00
A2	1.934,40
B1	1.726,40
B2	1.549,60
C1	1.393,60
C2	1.268,80
D	1.164,80
E	1.040,00

Tab. 1 b): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro per: Operatori di Vendita

Livello	P.B.N.C.M. lorda in €
Operatore di 1° Categoria	1.553,76
Operatore di 2° Categoria	1.394,64
Operatore di 3° Categoria	1.254,24
Operatore di 4° Categoria	1.141,92

Art. 227 - Voce 2) art. 224: Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

Considerato che l'Indice Regionale del costo della vita ha un differenziale tra Regioni fino al 25%, a parziale recupero di tale diverso potere d'acquisto, è previsto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, da erogare per 13 mensilità, negli importi precisati nelle successive Tabelle 2).

La previsione di tale Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare

a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Tab. 2 a) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv.	Lombar.	Liguria	Trentino A. Adige	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli V. Giulia	Umbria e Valle d'A.	Piemonte
Dir.	495,94	469,62	465,86	454,58	447,06	409,46	390,66	371,86	349,30
Quad.	290,18	274,78	272,58	265,98	261,58	239,58	228,58	217,58	204,38
A1	263,80	249,80	247,80	241,80	237,80	217,80	207,80	197,80	185,80
A2	245,33	232,31	230,45	224,87	221,15	202,55	193,25	183,95	172,79
B1 e 1° C.*	218,95	207,33	205,67	200,69	197,37	180,77	172,47	164,17	154,21
B2 e 2° C.*	196,53	186,10	184,61	180,14	177,16	162,26	154,81	147,36	138,42
C1 e 3° C.*	176,75	167,37	166,03	162,01	159,33	145,93	139,23	132,53	124,49
C2 e 4° C.*	160,92	152,38	151,16	147,50	145,06	132,86	126,76	120,66	113,34
D	147,73	139,89	138,77	135,41	133,17	121,97	116,37	110,77	104,05
E	131,90	124,90	123,90	120,90	118,90	108,90	103,90	98,90	92,90

Segue Tab. 2 b) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv.	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Camp.	Sard.	Calabria	Basilic.	Molise
Dir.	285,38	217,70	150,02	150,02	134,98	123,70	116,18	82,34	82,34	82,34
Quad.	166,98	127,38	87,78	87,78	78,98	72,38	67,98	48,18	48,18	48,18
A1	151,80	115,80	79,80	79,80	71,80	65,80	61,80	43,80	43,80	43,80
A2	141,17	107,69	74,21	74,21	66,77	61,19	57,47	40,73	40,73	40,73
B1 e 1° C.*	125,99	96,11	66,23	66,23	59,59	54,61	51,29	36,35	36,35	36,35
B2 e 2° C.*	113,09	86,27	59,45	59,45	53,49	49,02	46,04	32,63	32,63	32,63
C1 e 3° C.*	101,71	77,59	53,47	53,47	48,11	44,09	41,41	29,35	29,35	29,35
C2 e 4° C.*	92,60	70,64	48,68	48,68	43,80	40,14	37,70	26,72	26,72	26,72
D	85,01	64,85	44,69	44,69	40,21	36,85	34,61	24,53	24,53	24,53
E	75,90	57,90	39,90	39,90	35,90	32,90	30,90	21,90	21,90	21,90

* Operatore di Vendita.

Nota applicativa**Criteria di erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale**

Tale Elemento deve essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro. Qualora l'Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello della Regione ove il Lavoratore svolga abitualmente il proprio lavoro. Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell'originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.

Art. 228 - Voce 3) art. 224: Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (in sigla I.M.M.C.)

Come detto all'art. 271 del presente CCNL, la condizione normale di applicazione contrattuale prevede che sia sottoscritto un Contratto collettivo aziendale di Secondo livello, in modo da commisurare i benefici ai lavoratori compatibilmente con la situazione aziendale. Tale Contrattazione Aziendale di Secondo livello dovrà determinare ai Lavoratori benefici almeno pari al costo della sottostante Indennità Mensile di Mancata Contrattazione (in sigla, I.M.M.C.). Solo in tal caso essa non sarà dovuta.

In assenza di Contrattazione Aziendale con le predette caratteristiche, la I.M.M.C. sarà spettante per **12 mensilità all'anno** a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Tab. 3): Valori Teorici Mensili (VM) dell'Indennità (lordi).

Livello	Valore VM Dall'1/09/2021
Dirigente	€ 338,40
Quadro	€ 198,00
A1	€ 180,00
A2	€ 167,40
B1 e Op. Vendita 1 ^a Cat.	€ 149,40
B2 e Op. Vendita 2 ^a Cat.	€ 134,10
C1 e Op. Vendita 3 ^a Cat.	€ 120,60
C2 e Op. Vendita 4 ^a Cat.	€ 109,80
D	€ 100,80
E	€ 90,00

L'importo dell'Indennità effettivamente dovuta al Lavoratore, si determinerà moltiplicando il Valore Mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo (H) dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: **Indennità = VM x H**

Tab. 3)/a Correttivo “H” (riferito alle assenze nel mese)

Assenze	Correttivo H
0	1,00
1	0,90
2	0,81
3	0,73
4	0,60
5	0,50
6	0,40
7	0,30
8	0,20
9	0,10
Da 10° in poi	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{O.L.M.} - \text{O. Ordin. Lav.}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

“O.L.M.” = Ore Lavorabili nel Mese

“O.Lav.” = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di un giorno intero di assenza. Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato:

$$\begin{array}{l} \frac{168 - 162}{8} = 0,75 \rightarrow 1 \text{ assenza} \\ \frac{168 - 165}{8} = 0,38 \rightarrow 0 \text{ assenze} \end{array} \quad \begin{array}{l} \frac{168 - 153}{8} = 1,88 \rightarrow 2 \text{ assenze} \\ \frac{168 - 149}{8} = 2,38 \rightarrow 2 \text{ assenze} \end{array}$$

Per esemplificazione, si riporta in Tabella 3)/b, l'I.M.M.C. effettivamente spettante in funzione del Livello e delle assenze nel mese, quindi che già tiene conto del Correttivo “H”.

Tab. 3)/b: Importi lordi dell’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, in funzione delle assenze, dall’1/09/2021

Assenze nel mese	Livelli d’inquadramento contrattuale									
	Dirig.	Quadro	A1	A2	B1 e Op. 1 ^a	B2 e Op. 2 ^a	C1 e Op. 3 ^a	C2 e Op. 4 ^a	D	E
0	338,40	198,00	180,00	167,40	149,40	134,10	120,60	109,80	100,80	90,00
1	304,56	178,20	162,00	150,66	134,46	120,69	108,54	98,82	90,72	81,00
2	274,10	160,38	145,80	135,59	121,01	108,62	97,69	88,94	81,65	72,90
3	247,03	144,54	131,40	122,20	109,06	97,89	88,04	80,15	73,58	65,70
4	203,04	118,80	108,00	100,44	89,64	80,46	72,36	65,88	60,48	54,00
5	169,20	99,00	90,00	83,70	74,70	67,05	60,30	54,90	50,40	45,00
6	135,36	79,20	72,00	66,96	59,76	53,64	48,24	43,92	40,32	36,00
7	101,52	59,40	54,00	50,22	44,82	40,23	36,18	32,94	30,24	27,00
8	67,68	39,60	36,00	33,48	29,88	26,82	24,12	21,96	20,16	18,00
9	33,84	19,80	18,00	16,74	14,94	13,41	12,06	10,98	10,08	9,00
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Ai fini del calcolo dell’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) i giorni di ferie;
- b) le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo compensativo” conseguente al lavoro straordinario*);
- c) i riposi per donazione sangue;
- d) le festività infrasettimanali;
- e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purché siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla RSA/RST sottoscrittrici del presente CCNL;
- f) i giorni di congedo matrimoniale;
- g) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non “*in itinere*” e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e *smi*.

Il Contratto Aziendale di Secondo Livello potrà stabilire che, ai fini del calcolo dell’I.M.M.C., siano irrilevanti i giorni di permesso goduto ex art. 200 del CCNL.

- 1) Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e Tempo Parziale**
In caso di Tempo Parziale, il valore dell’Indennità (I.M.M.C.) spettante sarà moltiplicato per l’Indice di Prestazione del Lavoratore.
- 2) Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e Apprendistato**
Salvo diverso Accordo tra le Parti, l’Indennità non spetterà agli Apprendisti. Sarà invece spettante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro dal termine dell’Apprendistato.
- 3) Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e Sospensioni**
Nel calcolo dell’Indennità, le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate “neutre” e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale (*riduzione del tempo di lavoro ordinario in funzione dell’Indice di prestazione*).
- 4) Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e Malattia, Maternità/Paternità o Infortunio non professionale**
In caso di malattia e/o maternità/paternità/infortunio non professionale (*in quello professionale è già contrattualmente compresa*), la quota di riferimento dell’I.M.M.C. è inclusa nell’Indennità riconosciuta dall’INPS essendo parte della Retribuzione Media Globale Giornaliera del mese precedente all’evento in questione.
- 5) Riflessi dell’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e decadenza**
L’Indennità, avendo natura premiante, condizionata e variabile correlata alla produttività e, quindi, alla presenza, è ininfluenza nel calcolo annuale delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R.
L’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici economici della Contrattazione di Secondo livello.

Art. 229 - Tabelle Retributive Regionali dall'1/09/2021.**Tab. 1) LOMBARDIA**

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.¹	Totale Mese²	R.A.L.³
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	495,94	338,40	4.744,74	61.343,22
Quadro	2.288,00	290,18	198,00	2.776,18	35.892,34
A1	2.080,00	263,80	180,00	2.523,80	32.629,40
A2	1.934,40	245,33	167,40	2.347,13	30.345,29
B1	1.726,40	218,95	149,40	2.094,75	27.082,35
B2	1.549,60	196,53	134,10	1.880,23	24.308,89
C1	1.393,60	176,75	120,60	1.690,95	21.861,75
C2	1.268,80	160,92	109,80	1.539,52	19.903,96
D	1.164,80	147,73	100,80	1.413,33	18.272,49
E	1.040,00	131,90	90,00	1.261,90	16.314,70

Tab. 2) LIGURIA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.¹	Totale Mese²	R.A.L.³
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	469,62	338,40	4.718,42	61.001,06
Quadro	2.288,00	274,78	198,00	2.760,78	35.692,14
A1	2.080,00	249,80	180,00	2.509,80	32.447,40
A2	1.934,40	232,31	167,40	2.334,11	30.176,03
B1	1.726,40	207,33	149,40	2.083,13	26.931,29
B2	1.549,60	186,10	134,10	1.869,80	24.173,30
C1	1.393,60	167,37	120,60	1.681,57	21.739,81
C2	1.268,80	152,38	109,80	1.530,98	19.792,94
D	1.164,80	139,89	100,80	1.405,49	18.170,57
E	1.040,00	124,90	90,00	1.254,90	16.223,70

¹ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

² **Indennità Contrattuale Concia**: per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

³ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 3) TRENTINO ALTO ADIGE

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ⁴	Totale Mese ⁵	R.A.L. ⁶
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	465,86	338,40	4.714,66	60.952,18
Quadro	2.288,00	272,58	198,00	2.758,58	35.663,54
A1	2.080,00	247,80	180,00	2.507,80	32.421,40
A2	1.934,40	230,45	167,40	2.332,25	30.151,85
B1	1.726,40	205,67	149,40	2.081,47	26.909,71
B2	1.549,60	184,61	134,10	1.868,31	24.153,93
C1	1.393,60	166,03	120,60	1.680,23	21.722,39
C2	1.268,80	151,16	109,80	1.529,76	19.777,08
D	1.164,80	138,77	100,80	1.404,37	18.156,01
E	1.040,00	123,90	90,00	1.253,90	16.210,70

Tab. 4) LAZIO

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ⁴	Totale Mese ⁵	R.A.L. ⁶
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	454,58	338,40	4.703,38	60.805,54
Quadro	2.288,00	265,98	198,00	2.751,98	35.577,74
A1	2.080,00	241,80	180,00	2.501,80	32.343,40
A2	1.934,40	224,87	167,40	2.326,67	30.079,31
B1	1.726,40	200,69	149,40	2.076,49	26.844,97
B2	1.549,60	180,14	134,10	1.863,84	24.095,82
C1	1.393,60	162,01	120,60	1.676,21	21.670,13
C2	1.268,80	147,50	109,80	1.526,10	19.729,50
D	1.164,80	135,41	100,80	1.401,01	18.112,33
E	1.040,00	120,90	90,00	1.250,90	16.171,70

⁴ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

⁵ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

⁶ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 5) TOSCANA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ⁷	Totale Mese ⁸	R.A.L. ⁹
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	447,06	338,40	4.695,86	60.707,78
Quadro	2.288,00	261,58	216,00	2.747,58	35.520,54
A1	2.080,00	237,80	187,20	2.497,80	32.291,40
A2	1.934,40	221,15	167,40	2.322,95	30.030,95
B1	1.726,40	197,37	149,40	2.073,17	26.801,81
B2	1.549,60	177,16	134,10	1.860,86	24.057,08
C1	1.393,60	159,33	120,60	1.673,53	21.635,29
C2	1.268,80	145,06	109,80	1.523,66	19.697,78
D	1.164,80	133,17	100,80	1.398,77	18.083,21
E	1.040,00	118,90	90,00	1.248,90	16.145,70

Tab. 6) EMILIA ROMAGNA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ⁷	Totale Mese ⁸	R.A.L. ⁹
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	409,46	338,40	4.658,26	60.218,98
Quadro	2.288,00	239,58	198,00	2.725,58	35.234,54
A1	2.080,00	217,80	180,00	2.477,80	32.031,40
A2	1.934,40	202,55	167,40	2.304,35	29.789,15
B1	1.726,40	180,77	149,40	2.056,57	26.586,01
B2	1.549,60	162,26	134,10	1.845,96	23.863,38
C1	1.393,60	145,93	120,60	1.660,13	21.461,09
C2	1.268,80	132,86	109,80	1.511,46	19.539,18
D	1.164,80	121,97	100,80	1.387,57	17.937,61
E	1.040,00	108,90	90,00	1.238,90	16.015,70

⁷ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

⁸ **Indennità Contrattuale Concia:** Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

⁹ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 7) FRIULI VENEZIA GIULIA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.¹⁰	Totale Mese¹¹	R.A.L.¹²
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	390,66	338,40	4.639,46	59.974,58
Quadro	2.288,00	228,58	198,00	2.714,58	35.091,54
A1	2.080,00	207,80	180,00	2.467,80	31.901,40
A2	1.934,40	193,25	167,40	2.295,05	29.668,25
B1	1.726,40	172,47	149,40	2.048,27	26.478,11
B2	1.549,60	154,81	134,10	1.838,51	23.766,53
C1	1.393,60	139,23	120,60	1.653,43	21.373,99
C2	1.268,80	126,76	109,80	1.505,36	19.459,88
D	1.164,80	116,37	100,80	1.381,97	17.864,81
E	1.040,00	103,90	90,00	1.233,90	15.950,70

Tab. 8) UMBRIA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.¹⁰	Totale Mese¹¹	R.A.L.¹²
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	371,86	338,40	4.620,66	59.730,18
Quadro	2.288,00	217,58	198,00	2.703,58	34.948,54
A1	2.080,00	197,80	180,00	2.457,80	31.771,40
A2	1.934,40	183,95	167,40	2.285,75	29.547,35
B1	1.726,40	164,17	149,40	2.039,97	26.370,21
B2	1.549,60	147,36	134,10	1.831,06	23.669,68
C1	1.393,60	132,53	120,60	1.646,73	21.286,89
C2	1.268,80	120,66	109,80	1.499,26	19.380,58
D	1.164,80	110,77	100,80	1.376,37	17.792,01
E	1.040,00	98,90	90,00	1.228,90	15.885,70

¹⁰ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

¹¹ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

¹² Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 9) VALLE D'AOSTA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ¹³	Totale Mese ¹⁴	R.A.L. ¹⁵
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	371,86	338,40	4.620,66	59.730,18
Quadro	2.288,00	217,58	198,00	2.703,58	34.948,54
A1	2.080,00	197,80	180,00	2.457,80	31.771,40
A2	1.934,40	183,95	167,40	2.285,75	29.547,35
B1	1.726,40	164,17	149,40	2.039,97	26.370,21
B2	1.549,60	147,36	134,10	1.831,06	23.669,68
C1	1.393,60	132,53	120,60	1.646,73	21.286,89
C2	1.268,80	120,66	109,80	1.499,26	19.380,58
D	1.164,80	110,77	100,80	1.376,37	17.792,01
E	1.040,00	98,90	90,00	1.228,90	15.885,70

Tab. 10) PIEMONTE

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ¹³	Totale Mese ¹⁴	R.A.L. ¹⁵
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	349,30	338,40	4.598,10	59.436,90
Quadro	2.288,00	204,38	198,00	2.690,38	34.776,94
A1	2.080,00	185,80	180,00	2.445,80	31.615,40
A2	1.934,40	172,79	167,40	2.274,59	29.402,27
B1	1.726,40	154,21	149,40	2.030,01	26.240,73
B2	1.549,60	138,42	134,10	1.822,12	23.553,46
C1	1.393,60	124,49	120,60	1.638,69	21.182,37
C2	1.268,80	113,34	109,80	1.491,94	19.285,42
D	1.164,80	104,05	100,80	1.369,65	17.704,65
E	1.040,00	92,90	90,00	1.222,90	15.807,70

¹³ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

¹⁴ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

¹⁵ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 11) VENETO

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	<i>Col. 6</i>
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.¹⁶	Totale Mese¹⁷	R.A.L.¹⁸
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	285,38	338,40	4.534,18	58.605,94
Quadro	2.288,00	166,98	198,00	2.652,98	34.290,74
A1	2.080,00	151,80	180,00	2.411,80	31.173,40
A2	1.934,40	141,17	167,40	2.242,97	28.991,21
B1	1.726,40	125,99	149,40	2.001,79	25.873,87
B2	1.549,60	113,09	134,10	1.796,79	23.224,17
C1	1.393,60	101,71	120,60	1.615,91	20.886,23
C2	1.268,80	92,60	109,80	1.471,20	19.015,80
D	1.164,80	85,01	100,80	1.350,61	17.457,13
E	1.040,00	75,90	90,00	1.205,90	15.586,70

Tab. 12) MARCHE

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	<i>Col. 6</i>
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.¹⁶	Totale Mese¹⁷	R.A.L.¹⁸
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	217,70	338,40	4.466,50	57.726,10
Quadro	2.288,00	127,38	198,00	2.613,38	33.775,94
A1	2.080,00	115,80	180,00	2.375,80	30.705,40
A2	1.934,40	107,69	167,40	2.209,49	28.555,97
B1	1.726,40	96,11	149,40	1.971,91	25.485,43
B2	1.549,60	86,27	134,10	1.769,97	22.875,51
C1	1.393,60	77,59	120,60	1.591,79	20.572,67
C2	1.268,80	70,64	109,80	1.449,24	18.730,32
D	1.164,80	64,85	100,80	1.330,45	17.195,05
E	1.040,00	57,90	90,00	1.187,90	15.352,70

¹⁶ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

¹⁷ **Indennità Contrattuale Concia:** Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'**Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.)**, per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'**Indennità di Mansione** secondo le condizioni di cui all'art. 233.

¹⁸ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 13) ABRUZZO

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ¹⁹	Totale Mese ²⁰	R.A.L. ²¹
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	150,02	338,40	4.398,82	56.846,26
Quadro	2.288,00	87,78	198,00	2.573,78	33.261,14
A1	2.080,00	79,80	180,00	2.339,80	30.237,40
A2	1.934,40	74,21	167,40	2.176,01	28.120,73
B1	1.726,40	66,23	149,40	1.942,03	25.096,99
B2	1.549,60	59,45	134,10	1.743,15	22.526,85
C1	1.393,60	53,47	120,60	1.567,67	20.259,11
C2	1.268,80	48,68	109,80	1.427,28	18.444,84
D	1.164,80	44,69	100,80	1.310,29	16.932,97
E	1.040,00	39,90	90,00	1.169,90	15.118,70

Tab. 14) SICILIA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ¹⁹	Totale Mese ²⁰	R.A.L. ²¹
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	150,02	338,40	4.398,82	56.846,26
Quadro	2.288,00	87,78	198,00	2.573,78	33.261,14
A1	2.080,00	79,80	180,00	2.339,80	30.237,40
A2	1.934,40	74,21	167,40	2.176,01	28.120,73
B1	1.726,40	66,23	149,40	1.942,03	25.096,99
B2	1.549,60	59,45	134,10	1.743,15	22.526,85
C1	1.393,60	53,47	120,60	1.567,67	20.259,11
C2	1.268,80	48,68	109,80	1.427,28	18.444,84
D	1.164,80	44,69	100,80	1.310,29	16.932,97
E	1.040,00	39,90	90,00	1.169,90	15.118,70

¹⁹ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

²⁰ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

²¹ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 15) PUGLIA

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	<i>Col. 6</i>
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.²²	Totale Mese²³	R.A.L.²⁴
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	134,98	338,40	4.383,78	56.650,74
Quadro	2.288,00	78,98	198,00	2.564,98	33.146,74
A1	2.080,00	71,80	180,00	2.331,80	30.133,40
A2	1.934,40	66,77	167,40	2.168,57	28.024,01
B1	1.726,40	59,59	149,40	1.935,39	25.010,67
B2	1.549,60	53,49	134,10	1.737,19	22.449,37
C1	1.393,60	48,11	120,60	1.562,31	20.189,43
C2	1.268,80	43,80	109,80	1.422,40	18.381,40
D	1.164,80	40,21	100,80	1.305,81	16.874,73
E	1.040,00	35,90	90,00	1.165,90	15.066,70

Tab. 16) CAMPANIA

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>	<i>Col. 3</i>	<i>Col. 4</i>	<i>Col. 5</i>	<i>Col. 6</i>
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C.²²	Totale Mese²³	R.A.L.²⁴
	<i>13 Mens./anno</i>	<i>13 Mens./anno</i>	<i>12 Mens./anno</i>		
Dirigente	3.910,40	123,70	338,40	4.372,50	56.504,10
Quadro	2.288,00	72,38	198,00	2.558,38	33.060,94
A1	2.080,00	65,80	180,00	2.325,80	30.055,40
A2	1.934,40	61,19	167,40	2.162,99	27.951,47
B1	1.726,40	54,61	149,40	1.930,41	24.945,93
B2	1.549,60	49,02	134,10	1.732,72	22.391,26
C1	1.393,60	44,09	120,60	1.558,29	20.137,17
C2	1.268,80	40,14	109,80	1.418,74	18.333,82
D	1.164,80	36,85	100,80	1.302,45	16.831,05
E	1.040,00	32,90	90,00	1.162,90	15.027,70

²² Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

²³ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

²⁴ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 17) SARDEGNA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ²⁵	Totale Mese ²⁶	R.A.L. ²⁷
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	116,18	338,40	4.364,98	56.406,34
Quadro	2.288,00	67,98	198,00	2.553,98	33.003,74
A1	2.080,00	61,80	180,00	2.321,80	30.003,40
A2	1.934,40	57,47	167,40	2.159,27	27.903,11
B1	1.726,40	51,29	149,40	1.927,09	24.902,77
B2	1.549,60	46,04	134,10	1.729,74	22.352,52
C1	1.393,60	41,41	120,60	1.555,61	20.102,33
C2	1.268,80	37,70	109,80	1.416,30	18.302,10
D	1.164,80	34,61	100,80	1.300,21	16.801,93
E	1.040,00	30,90	90,00	1.160,90	15.001,70

Tab. 18) CALABRIA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ²⁵	Totale Mese ²⁶	R.A.L. ²⁷
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	82,34	338,40	4.331,14	55.966,42
Quadro	2.288,00	48,18	198,00	2.534,18	32.746,34
A1	2.080,00	43,80	180,00	2.303,80	29.769,40
A2	1.934,40	40,73	167,40	2.142,53	27.685,49
B1	1.726,40	36,35	149,40	1.912,15	24.708,55
B2	1.549,60	32,63	134,10	1.716,33	22.178,19
C1	1.393,60	29,35	120,60	1.543,55	19.945,55
C2	1.268,80	26,72	109,80	1.405,32	18.159,36
D	1.164,80	24,53	100,80	1.290,13	16.670,89
E	1.040,00	21,90	90,00	1.151,90	14.884,70

²⁵ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

²⁶ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.), per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'Indennità di Mansione secondo le condizioni di cui all'art. 233.

²⁷ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Tab. 19) BASILICATA

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ²⁸	Totale Mese ²⁹	R.A.L. ³⁰
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	82,34	338,40	4.331,14	55.966,47
Quadro	2.288,00	48,18	198,00	2.534,18	32.746,34
A1	2.080,00	43,80	180,00	2.303,80	29.769,40
A2	1.934,40	40,73	167,40	2.142,53	27.685,54
B1	1.726,40	36,35	149,40	1.912,15	24.708,60
B2	1.549,60	32,63	134,10	1.716,33	22.178,20
C1	1.393,60	29,35	120,60	1.543,55	19.945,50
C2	1.268,80	26,72	109,80	1.405,32	18.159,33
D	1.164,80	24,53	100,80	1.290,13	16.670,86
E	1.040,00	21,90	90,00	1.151,90	14.884,70

Tab. 20) MOLISE

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6
Liv.	P.B.N.C.M.	Elemento Regionale	I.M.M.C. ²⁸	Totale Mese ²⁹	R.A.L. ³⁰
	13 Mens./anno	13 Mens./anno	12 Mens./anno		
Dirigente	3.910,40	82,34	338,40	4.331,14	55.966,47
Quadro	2.288,00	48,18	198,00	2.534,18	32.746,34
A1	2.080,00	43,80	180,00	2.303,80	29.769,40
A2	1.934,40	40,73	167,40	2.142,53	27.685,54
B1	1.726,40	36,35	149,40	1.912,15	24.708,60
B2	1.549,60	32,63	134,10	1.716,33	22.178,20
C1	1.393,60	29,35	120,60	1.543,55	19.945,50
C2	1.268,80	26,72	109,80	1.405,32	18.159,33
D	1.164,80	24,53	100,80	1.290,13	16.670,86
E	1.040,00	21,90	90,00	1.151,90	14.884,70

Per la Retribuzione degli Operatori di Vendita si rinvia al Titolo XXXI e all'art. 226.

²⁸ Per la disciplina dell'**Indennità Mensile di Mancata Contrattazione**, si rinvia all'art. 228.

²⁹ **Indennità Contrattuale Concia**: Per il Settore Concia, è previsto il riconoscimento al Lavoratore dell'**Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.)**, per la quale si rinvia all'art. 234.

Indennità Autisti: Agli Autisti, dovrà essere riconosciuta anche l'**Indennità di Mansione** secondo le condizioni di cui all'art. 233.

³⁰ Al Lavoratore dovrà essere riconosciuto anche il **Welfare Contrattuale**, ex artt. 235 - 236.

Art. 230 - Voce 4) art. 224: Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di effettivo servizio maturata presso la stessa Azienda, presumendo un progressivo arricchimento professionale, in funzione dell'esperienza nella mansione, il Dipendente ha diritto a **5 (cinque) aumenti biennali della retribuzione**, anche solo detti “Scatti”.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Tab. 1): Aumenti periodici di anzianità, valori lordi espressi in euro

<i>Livelli</i>	<i>Importo del singolo scatto</i>
Dirigente	37,60
Quadro	22,00
A1	20,00
A2	18,60
B1 e Op. Vendita di 1° Categoria	16,60
B2 e Op. Vendita di 2° Categoria	14,90
C1 e Op. Vendita di 3° Categoria	13,40
C2 e Op. Vendita di 4° Categoria	12,20
D	11,20
E	10,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 1) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si considereranno “scatti congelati” e si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo di 5 (cinque) scatti biennali per livello.

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per un’Azienda proveniente da altro CCNL, all’atto del passaggio, dovrà rimanere invariato il numero degli scatti maturati, così come l’importo già riconosciuto a tale titolo che, qualora nel precedente CCNL fossero previste un maggior numero di mensilità annuali, dovrà essere riparametrato in tredicesimi.

Dal compiersi del nuovo biennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli Scatti concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale** dovuta al Lavoratore per effetto dell’applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l’eventuale trattamento più favorevole previsto o aziendalmente assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d’anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o da altri aumenti contrattuali.

TITOLO XLVII TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITÀ

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato in condizioni di particolare responsabilità o difficoltà. Localmente, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate a particolari gravosità o modi di esecuzione del lavoro, richiesti per una specifica mansione.

Art. 231 - Indennità di Cassa

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, **qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, un’*Indennità mensile di cassa* pari ad **€ 78,00 lordi**.

Tale Indennità, pur avendo natura risarcitoria, concorrerà alla formazione della **Retribuzione Mensile di Fatto** ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”, sarà ininfluenza l’Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, l’Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, purché in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità previste al presente articolo.

Art. 232 - Indennità per il Lavoro Discontinuo

Tenuto conto che per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all'interno dell'orario pattuito di lavoro, con riconoscimento della relativa retribuzione mensile, cioè prevista sulla base dell'orario contrattuale (da 174 a 195 ore/mese), le Parti hanno ritenuto congruo prevedere in aggiunta una specifica "Indennità di attesa" di **lordi € 4,00** (Euro quattro/00) per ciascuna ora prevista nel contratto individuale come ordinaria, ma eccedente la base di 40 ore/settimanali fino alla 45^a ora settimanale.

Le eventuali ore eccedenti la 45^a ora settimanale dovranno essere retribuite con le specifiche maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (Art. 205).

Esempio:

195 ore pattuite - 173 ore = 22 ore x € 4,00 = 88,00 €/mese di Indennità di attesa.

In caso di superamento della 45^aora settimanale, retribuire anche le ore eccedenti come lavoro straordinario.

Art. 233 - Indennità di Mansione Autista

Tenuto conto che il Lavoratore assegnato a mansioni prevalenti di Autista, è costretto a svolgere la propria prestazione, oltre che con rischio stradale, in spazi ristretti, con continue discese e salite dal mezzo, aggravate dai frequenti cambi di temperatura meteorologica e con la necessità di provvedere alla consegna della merce e all'eventuale carico/scarico del mezzo, a ristoro del suo particolare maggior disagio, è previsto il riconoscimento di una specifica Indennità giornaliera di Mansione.

Tale Indennità di **€ 3 (tre) lordi** dovrà essere riconosciuta **per ciascun gruppo di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nella mansione di Autista.**

L'Indennità di Mansione non sarà quindi spettante in caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta. Tale Indennità di Mansione non sarà utile nella determinazione della tredicesima mensilità e del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei.

Per i Lavoratori la cui mansione corrente sia di Autista, nell'Allineamento Contrattuale, la presente Indennità sarà utile nella determinazione del confronto tra le retribuzioni di provenienza e di approdo nella misura del 90% del suo valore medio mensile, convenzionalmente definito nel tempo pieno in **€ 50,00** lordi/mese.

Art. 234 - Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.)*Premessa*

Le Parti sono coscienti che in un CCNL che regola settori tra loro diversi, quali quello Concia, Pelli e Cuoio ed i rispettivi servizi, compresi anche quello di vendita, nel medesimo livello si troveranno situazioni lavorative tra loro nettamente differenziate. A titolo di esempio, nel settore Concia, pur nel rispetto dei parametri ACGIH o TLV, vi saranno ambienti di lavoro con odori fastidiosi, normale contatto con parti umide, temperature sgradevoli ecc., che giustificano uno specifico riconoscimento retributivo.

Le Parti sottoscrittrici di questo CCNL hanno fatto la scelta di individuare rispetto alle mansioni del Settore della Concia un'Indennità Contrattuale di carattere generale erogata in base alla dimensione aziendale che, mediante Accordi di Secondo livello, potrà essere successivamente modificata qualora nella realtà produttiva vi fossero situazioni che lo giustificano. Infatti, la dimensione aziendale non è influente ai fini dell'organizzazione del lavoro e delle possibilità di avanzamento professionale, delle responsabilità conseguenti, e dei potenziali danni economici in caso di errori e così via. Per questo, si giustifica la prevista Indennità Contrattuale Concia specialmente in funzione della dimensione aziendale.

Per quanto in premessa, le Parti hanno introdotto l'Indennità Contrattuale Concia, in sigla I.C.C., spettante ai Lavoratori del Settore Concia, anche Apprendisti (secondo i criteri di inquadramento previsti dall'art. 100), nei seguenti valori orari lordi differenziati in base alla dimensione aziendale:

Tab. 1) Indennità Contrattuale Concia lorda oraria (I.C.C.)

Livello	Importo orario lordo Micro Aziende (fino a 20 dipendenti)	Importo orario lordo Piccole Aziende (da 21 a 100 dipendenti)	Importo orario lordo Medie Aziende (da 101 a 250 dipendenti)	Importo orario lordo Grandi Aziende (oltre 250 dipendenti)
Dirigente	0,76069364	1,52138728	3,04277457	4,34682081
Quadro	0,44508671	0,89017341	1,78034682	2,5433526
A1	0,40462428	0,80924855	1,61849711	2,31213873
A2	0,37630058	0,75260116	1,50520231	2,15028902
B1	0,33583815	0,6716763	1,3433526	1,91907514
B2	0,30144509	0,60289017	1,20578035	1,72254335
C1	0,27109827	0,54219653	1,08439306	1,54913295
C2	0,24682081	0,49364162	0,98728324	1,41040462
D	0,2265896	0,45317919	0,90635838	1,29479769
E	0,20231214	0,40462428	0,80924855	1,15606936

Tale Indennità dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora ordinaria o straordinaria di effettivo lavoro prestato nella mansione di riferimento.

Resta inteso che nel lavoro straordinario, l’Indennità “I.C.C.” sarà aggiunta a quella prevista per la collocazione temporale del lavoro straordinario richiesto.

La predetta Indennità di mansione sarà riconosciuta, nel valore medio mensile dei 12 mesi precedenti, anche all’atto della liquidazione della tredicesima mensilità e per le ore di ferie godute o per le quali sia erogata la relativa indennità sostitutiva.

Le Parti concordano invece che tale Indennità sia ininfluente ai fini della determinazione del T.F.R. spettante al lavoratore.

In caso di cambio di CCNL, la presente Indennità sarà utile nella determinazione del confronto tra le retribuzioni di provenienza e quelle di approdo, nei valori previsti nella seguente Tabella 2)

Tab. 2) Importo Mensile lordo utile ai fini dell’Allineamento Retributivo in caso di cambio di CCNL, nel tempo pieno

Livello	Importo Mensile lordo utile ai fini dell’Allineamento Retributivo in caso di cambio di CCNL			
	Importo I.C.C. Micro Aziende (fino a 20 dipendenti)	Importo I.C.C. Piccole Aziende (da 21 a 100 dipendenti)	Importo I.C.C. Medie Aziende (da 101 a 250 dipendenti)	Importo I.C.C. Grandi Aziende (oltre 250 dipendenti)
Dirigente	105,28	210,56	421,12	601,60
Quadro	61,60	123,20	246,40	352,00
A1	56,00	112,00	224,00	320,00
A2	52,08	104,16	208,32	297,60
B1	46,48	92,96	185,92	265,60
B2	41,72	83,44	166,88	238,40
C1	37,52	75,04	150,08	214,40
C2	34,16	68,32	136,64	195,20
D	31,36	62,72	125,44	179,20
E	28,00	56,00	112,00	160,00

TITOLO XLVIII

WELFARE CONTRATTUALE

Art. 235 - *Welfare Contrattuale*: costituzione

Con l'applicazione del presente CCNL, in aggiunta agli eventuali benefici aziendali già stabiliti, le Parti concordano un “*Welfare Contrattuale*” **obbligatoriamente** dovuto al Lavoratore, così come successivamente definito. Le prestazioni di *Welfare Contrattuale* saranno erogate a tutti i Lavoratori Dipendenti da apposita piattaforma contrattualmente individuata dalle Parti, ferma restando la garanzia degli importi e delle prestazioni di *Welfare Contrattuale* previsti al successivo articolo.

Art. 236 - *Welfare Contrattuale*: importi e condizioni

Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di *Welfare*, concordano quanto segue:

a) Valori di *Welfare Contrattuale 2022-2024*:

Il Datore di lavoro metterà a disposizione un *Welfare Contrattuale* pari al valore minimo annuo di:

- **€ 2.400,00** (duemilaquattrocento Euro) annui per i **Dirigenti**;
- **€ 1.200,00** (milleduecento Euro) annui per i **Quadri**;
- **€ 600,00** (seicento Euro) annui per tutti gli altri livelli d'inquadramento (**A1, A2, B1, B2, C1, C2, D, E** ed Operatori di Vendita).

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza all'ultimo giorno del mese precedente a quello dell'accredito e che a tale data abbiano superato il Patto di prova. L'accredito avverrà nella misura del 50% con il saldo delle retribuzioni di aprile e, per il restante 50%, con il saldo delle retribuzioni del mese di ottobre.

Tali importi dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di *Welfare Aziendale*, sostitutivo del Premio di Risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura che già fossero presenti in Azienda.

b) Destinatari: i valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato, purché di durata contrattuale prevista superiore a 12 (dodici) mesi; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori “Agili”. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono

invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori che nel periodo di competenza siano in aspettativa non retribuita.

- c) I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel precedente punto a) sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico dell’Azienda. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il costo aziendale. Di conseguenza, in caso di futuro diverso trattamento previdenziale o fiscale, l’Azienda s’impegna a garantire ai Lavoratori solo l’invarianza di costo. I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.
- d) I valori di *Welfare Contrattuale* dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del Lavoratore, con l’attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario. Per questo, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti, anche se essi non fossero fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (*coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell’articolo 433 del codice civile. Cfr. Art. 51, comma 2 e 12 TUIR*), per una o più destinazioni del successivo punto f), fermo restando che l’utilizzo contrattuale sarà scelto dal Lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste. I valori di *Welfare Contrattuale* non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare da parte del Lavoratore.
- e) Attuali caratteristiche del *Welfare Contrattuale*
- Regime fiscale e contributivo: esente parzialmente o totalmente (cfr. art. 51, D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., c.d. “TUIR”)
 - Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 “TUIR”
 - Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di *Welfare Contrattuale*, il loro utilizzo avverrà tramite la piattaforma elettronica individuata, nel cui sito si rileveranno tutti i possibili utilizzi. Inoltre, su scelta del Lavoratore, potranno essere favorevolmente destinati alla Previdenza Complementare.
- f) Possibili destinazioni dei valori di *Welfare Contrattuale* da integrare, coordinare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo livello o del Regolamento aziendale, anche in funzione delle future modifiche dell’art. 51 TUIR:

- 1) Per Opere e servizi per finalità sociali
 - Check up medici
 - Visite specialistiche
 - Cure odontoiatriche
 - Terapie e riabilitazione
 - Sportello ascolto psicologico
 - Assistenza domiciliare
 - Badanti
 - Case di riposo
- 2) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
 - Asili nido
 - Servizi di babysitting
 - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
 - Università e Master
 - Libri di testo scolastici e universitari
 - Doposcuola o Pre-scuola
 - Buoni pasto e mensa scolastica
 - Scuolabus o gite didattiche
 - Frequentazione di corso integrativo (lingue straniere, lingua italiana per bambini stranieri ecc.)
- 3) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
 - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
 - Spese per frequentazione di ludoteche
- 4) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
 - Badanti
 - Assistenza domiciliare
 - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
 - Case di cura
- 5) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

- 6) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
- 7) Per Beni e servizi in natura (*entro il limite massimo legale*)
 - Buoni spesa per generi alimentari
 - Buoni spesa per acquisti vari
 - Buoni carburante
 - Ricariche telefoniche
- 8) Alla Previdenza Complementare del Lavoratore (incremento pensione).

Art. 237 - Welfare Aziendale: costituzione

Come detto, l’Azienda, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la RSA, potrà costituire il *Welfare Aziendale*, in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del *Welfare Contrattuale*. Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l’Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2015) potrà prevedere, per volontà del lavoratore, la destinazione del Premio di Risultato alle possibili scelte di *Welfare*.

Al proposito, è particolarmente agevolata la conversione, totale o parziale, dei valori del Premio di Risultato spettante in Previdenza Complementare, sempre in regime di esenzione e con massimale annuale attualmente elevato ad € 5.164,57.

TITOLO XLIX TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITÀ

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione di secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità.

Non è però inibito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti economici e normativi disciplinati dal presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato e al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore, conciliati con la competitività aziendale.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità. Resta inteso che, ogniquale volta la disciplina di secondo livello fosse peggiorativa di quella contrattuale, per essere obbligatoria per tutti i lavoratori (anche non iscritti

al Sindacato), essa dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale svolto tra i Lavoratori ai quali la predetta disciplina si applica.

Eventuali clausole peggiorative non compensate da altre clausole complessivamente di uguale favore, dovranno essere analiticamente motivate nell’Accordo ed a termine.

Art. 238 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando

Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare l’opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, altrimenti in esubero in una determinata sede.

Art. 239 - Trasferimento: preavvisi e condizioni

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, salvo che avvenga per salvaguardia del posto di lavoro o comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive, esso normalmente richiederà il preventivo consenso del Lavoratore.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l’interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato, minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell’interessato.

Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di *sanzione disciplinare atipica*. Il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 (tre) mesi e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. **il rimborso delle spese effettive e documentate** di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. **il rimborso dell’eventuale affitto** o del mancato godimento ad equo canone dell’alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a **mesi 4 (quattro)**, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. **un’indennità di trasferimento** pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di **3 (tre) settimane**;
4. **in caso di trasloco del mobilio**, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;

5. **nel caso di Lavoratore con familiari a carico**, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il **30% (trenta per cento)** della diaria per il tempo spettante.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall’Azienda si giustifica solo con l’effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al doppio del preavviso di trasferimento ricevuto.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall’Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere da tutte le competenze di fine rapporto, i rimborsi, pro quota, delle indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, qualora esse siano già state riconosciute al Dipendente ed anche per i suoi familiari.

Il Lavoratore trasferito all’estero, oltre a quanto precede, avrà diritto alla corresponsione di un’indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) *Retribuzioni Mensili Normali*, che saranno aumentate di mezza mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l’effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all’estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo inferiore al doppio del preavviso di trasferimento ricevuto, salvo i casi d’impossibilità sopravvenuta o forza maggiore. Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative, rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 240 - Trasferta

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all’estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta extra UE dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.

Quando la prestazione lavorativa non sia prestata nella sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga, per l’intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l’autovettura del dipendente, se autorizzata*) solo in un tempo normalmente superiore ad un’ora, si configura la Trasferta contrattuale, con il diritto alla relativa *Diaria giornaliera*.

In tal caso, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) le spese di viaggio, vitto e alloggio analiticamente documentate, nei limiti della normalità, e preventivamente autorizzate;
- b) laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda;
- c) qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (*quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni*) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad **€ 0,133/Km** a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente.

Il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (*nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria*), sarà retribuito con il **70%** (settanta per cento) della **R.O.N.**

L'Azienda potrà sostituire il rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio di cui al precedente punto a), con l'*Indennità di trasferta* nel rispetto delle previsioni legali vigenti. Tale Indennità, nei limiti attuali di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore per documentate spese di vitto e alloggio eccedenti i limiti di esenzione avranno, invece, a tutti gli effetti, natura retributiva.

Come previsto dall'art. 51 del Tuir, è prevista la possibilità di riconoscere il rimborso delle spese non documentabili purché analiticamente attestate dal Dipendente, negli attuali limiti nelle Trasferte Italia fino ad € 15,00 e nelle Trasferte Estero fino ad € 25,00.

Art. 241 - Trasfertisti

Si definiscono “*trasfertisti*” i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, sempreché siano presenti tutte le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede di svolgimento abituale del lavoro;
- b) un'attività lavorativa che richieda la continua mobilità del dipendente. (*Si considera “continua mobilità” e, quindi, “Lavoratore trasfertista” quando egli presti effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 50% del tempo lavorabile*);
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di un'indennità in misura fissa (vedi sottostante Tab. 2), attribuita senza distinguere analiticamente se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta o dove la stessa si sia svolta.

A tali Lavoratori, sarà riconosciuta una “*Diaria Trasfertisti*”, per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella 2).

Tale Diaria sarà soggetta solo per il 50% a prelievo contributivo e fiscale.

Tab. 1) “*Diaria Trasfertisti*” in euro

Livello	Diaria Trasfertisti
Dirigente	21,84
Quadro	13,80
A1	12,00
A2	10,80
B1 e Op. di Vendita di 1° Categoria	9,60
B2 e Op. di Vendita di 2° Categoria	8,70
C1 e Op. di Vendita di 3° Categoria	7,80
C2 e Op. di Vendita di 4° Categoria	7,20
D	6,60
E	6,00

Resta inteso che tale Diaria sarà riconosciuta al Lavoratore Trasfertista (*produttori, autisti, Operatori di vendita ecc.*), in aggiunta al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate nei limiti aziendali definiti.

In caso di tempo parziale, la Diaria Trasfertisti dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Ai Trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto e sia stato analiticamente documentato.

Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare l'effettiva condizione di “*trasfertista*”, cesserà, per il medesimo tempo, anche la relativa indennità.

Art. 242 - Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate o in caso di reti di imprese o simili.

Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedano più fasi successive di lavorazione, con l'impiego

di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell’Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti e simili.

In caso di distacco, l’Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la **P.B.N.C.M.** del livello d’inquadramento professionale in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l’adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 143 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, ogniqualvolta esso comporti, di fatto, un *trasferimento* presso un’unità produttiva sita a più di 60 (sessanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore aveva la sede abituale di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all’estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato a parità di mansioni ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all’estero UE o extra UE, per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all’estero, di cui all’articolo 240 che precede. Per un previsto tempo superiore, vi sarà preventivo accordo tra le Parti.

Art. 243 - Reperibilità con Indennità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all’ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all’Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di

assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l’assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell’orario di lavoro legale e contrattuale.

Al Lavoratore in reperibilità, potrà essere riconosciuta una corrispondente indennità. In caso di assenza dell’indennità, la Reperibilità sarà un atto volontario, così come l’effettiva disponibilità all’intervento.

Nel caso di reperibilità con indennità, il Lavoratore potrà essere inserito dall’Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

In caso d’impedimento documentato, sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità con indennità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall’Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il Lavoratore s’impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e a permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e la possibilità di tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché egli assicuri sempre la raggiungibilità e la possibilità d’intervento.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all’intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d’intervento, ne darà tempestiva comunicazione all’Azienda, concordando l’intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all’utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d’intervento, non gli sarà

riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista (art. 338).

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai valori in euro di cui alla Tabella 3) seguente.

Tab. 2): Indennità di Reperibilità lorda in euro

Livello	16 ore * in giorno feriale Indennità lorda in Euro	24 ore * in giorno festivo o di riposo settimanale Indennità lorda in Euro
B2	12,00	20,00
C1	11,00	18,00
C2	10,00	16,00
D	9,00	15,00
E	8,00	14,00

* di reperibilità.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il Lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, si mantenga a disposizione telefonica per poter effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente/Utente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la *Retribuzione Oraria Normale*.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il Lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio

mezzo privato per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo le previsioni ex art. 240.

Le ore d'intervento effettuato in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "*da remoto*", rientrano nel computo dell'orario di lavoro ordinario o straordinario, fermi restando i limiti contrattuali di lavoro effettivo e deroghe, fatto salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di Secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così come straordinario l'eventuale lavoro effettuato (Artt. 205).

Il lavoratore in Reperibilità con Indennità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare tempestivamente all'Azienda l'impedimento sopravvenuto.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del Lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa indennità di reperibilità.

Art. 244 - Pronta Disponibilità

Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "*pronta disponibilità*", a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'indennità di reperibilità prevista per il rispettivo livello professionale.

La "*pronta disponibilità*" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario ordinario di lavoro del Lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (*per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato o complessità dell'intervento che richieda due interventisti solo eccezionalmente*).

TITOLO L IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Premessa

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano però la presenza di "non conformità", principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge, di buona tecnica e formazione specifica.

Obiettivo delle Parti è l'azzeramento della piaga dei morti sul lavoro e la drastica riduzione degli infortuni professionali. Anche per questo, concordano di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile solo con l'incarico a un R.S.P.P. competente, interno o esterno all'Azienda. Inoltre, per la regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del Virus Covid-19, le Parti contrattuali, il 27/04/2020, hanno sottoscritto apposito Accordo, al quale si rinvia in allegato.

Art. 245 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela

L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui sintetizzate:

- la valutazione di tutti i rischi aziendali per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- **l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;**
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 246 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore

Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie alla tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
- b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;

- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 247 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 248 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale

La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza integra gli estremi di reato ogniqualvolta si configuri la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: “*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*”;
- art. 451, codice penale: “*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*”;
- art. 589, comma 2, codice penale: “*Omicidio colposo*”;
- art. 590, comma 3, codice penale: “*Lesioni personali colpose*”.

Queste le sanzioni previste:

- art. 68, D.Lgs. 81/2008 “*per il datore di lavoro e il dirigente*”;
- art. 87, D.Lgs. 81/2008 “*a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso*”;
- art. 159, D.Lgs. 81/2008 “*per i datori di lavoro e i dirigenti*”;
- art. 165, D.Lgs. 81/2008 “*a carico del datore di lavoro e del dirigente*”;
- art. 170, D.Lgs. 81/2008 “*a carico del datore di lavoro e del dirigente*”;
- art. 178, D.Lgs. 81/2008 “*a carico del datore di lavoro e del dirigente*”;
- art. 219, D.Lgs. 81/2008 “*a carico del datore di lavoro e del dirigente*”;
- art. 262, D.Lgs. 81/2008 “*per il datore di lavoro e il dirigente*”;
- art. 282, D.Lgs. 81/2008 “*a carico del datore di lavoro e del dirigente*”.

Art. 249 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni

L’art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all’art. 246 del CCNL (*con esclusione di quelle previste ai punti a) e b) del medesimo articolo*). Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l’obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Come precedentemente riportato (*punti a) e b) dell’art. 246*), non sono delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 250 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi

In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo “*D.V.R.*”, di cui all’art. 28 del medesimo D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 251 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore (è opportuno pubblicizzarli mediante esposizione)

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 252 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Azienda la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs. 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs. 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 253 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza: compiti, diritti, poteri

Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e l'esito delle indagini ambientali effettuate;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante i loro R.L.S., hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica;
- di verificare che in azienda siano istituiti i registri e le raccolte dati previsti dalle leggi vigenti, in riferimento alle attività aziendali svolte.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale della Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.

Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori, vi saranno 3 R.L.S.; oltre 1.000 lavoratori, vi saranno 6 R.L.S.

I Rappresentanti per la Sicurezza eletti dai Lavoratori, costituiscono la “Commissione Ambiente” (R.L.S./A.). Essi hanno l'incarico di verificare con la Direzione Aziendale gli aspetti relativi all'ambiente, all'igiene ed alla sicurezza. Per l'adeguato svolgimento della loro attività, i R.L.S./A. dovranno essere adeguatamente formati ed informati anche con l'accesso alle necessarie informazioni aziendali, che dovranno trattare con assoluta riservatezza (art. 322).

Per l'espletamento delle proprie attribuzioni, gli R.L.S./A. utilizzeranno i permessi già previsti per i R.L.S. (art. 254) incrementati del 50%.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (R.L.S. Territoriale), secondo quanto previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 254 - Permessi e Formazione del RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti, avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, **16 ore** di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, **24 ore** di permesso retribuito annuo. Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. - R.L.S./A. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016. I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la “formazione base” per i R.L.S./R.L.S.T. ed i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità *e-learning*, anche attraverso l'Organismo Paritetico di riferimento.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- *essere soggetto previsto al punto 2 (“Individuazione dei formatori e sistema di accreditamento”) dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016; soggetti*

- *essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);*
- *garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);*
- *garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (help tecnico e didattico).*

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- *lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;*
- *la partecipazione attiva del discente;*
- *la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;*
- *la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);*
- *la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;*
- *le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.*

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- *conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;*
- *coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;*
- *pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;*
- *efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.*

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 255 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni

La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, si configurino quali reati (artt. 55 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 256 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione

A norma dell'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., l'organismo paritetico nazionale sulla Sicurezza potrà svolgere, direttamente o attraverso apposite convenzioni, le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società.

TITOLO LI
DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 257 - Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)

Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta “*Statuto dei Lavoratori*”.

Art. 258 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori

La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende l'Accordo Aziendale di Secondo livello vigente.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno solo il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta siano loro iscritti o abbiano a loro conferito mandato.

Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura “*Organizzazioni Sindacali*”, “*Sindacati*” o “*OO.SS.*” che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL”, deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo.

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La RSA o la RST svolgono le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dell'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali delle Federazioni firmatarie.

Art. 259 - Durata della RSA

La RSA resta in carica per tutta la vigenza del presente CCNL e fino alla decorrenza del suo rinnovo, dopo il quale essa, potrà essere confermata, sostituita o integrata.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il CCNL dovranno tempestivamente comunicare al Datore di lavoro l'avvenuta costituzione della RSA, il numero dei suoi componenti, entro i limiti contrattualmente previsti e le generalità dei rappresentanti, al fine di permettere la garanzia dei diritti sindacali alla stessa attribuiti.

In caso di dimissioni, individuali, individuali plurime o collettive, anticipate rispetto alla durata del mandato della RSA, le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici potranno indire apposita Assemblea per integrare o sostituire la RSA, sempre comunicando tempestivamente all'Azienda le relative nomine.

Art. 260 - RSA: Rappresentanza Sindacale Aziendale - Estensione Contrattuale e Poteri

Per la frequente presenza nell'ambito di applicazione del presente CCNL di Aziende con un numero ridotto di Lavoratori, le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile, ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, una Rappresentanza Sindacale già nelle Aziende con **almeno 7 (sette) Lavoratori**, per la quale trova applicazione la relativa disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dal relativo Accordo Interfederale.

Alla RSA competono le seguenti materie:

- a) i Diritti di informazione;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
- c) l'ordinaria titolarità della Contrattazione Aziendale o di Secondo livello;
- d) di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda o d'attivazione degli ammortizzatori sociali;
- e) di eventuali Accordi Aziendali di CCNL;
- f) degli Accordi sui Controlli a Distanza;
- g) degli altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo Livello, così come previsto all'art. 28.

Art. 261 - RST: Rappresentanza Sindacale Territoriale

Nelle Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e del precedente articolo, cioè che hanno **meno di 7 (sette) dipendenti** in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione di

Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla “*RST*”, nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST competono, nelle aziende rappresentate, le seguenti materie:

- a) i Diritti di informazione;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- c) la segnalazione al R.S.P.P. o R.L.S.T. di eventuali problemi riportati dai Lavoratori in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- d) l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- e) la titolarità della Contrattazione:
 - di Secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell’Azienda o d’attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di Allineamento Contrattuale in caso di passaggio di CCNL;
 - sui controlli a distanza;
 - su altri ambiti demandati al Secondo livello, così come previsto dall’art. 275.

Le Parti Nazionali, di riferimento di quelle locali e che siano sottoscrittrici degli Accordi di Secondo Livello, hanno diritto di accesso all’Archivio Contratti (*di Secondo Livello*) e possono chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell’Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante un contributo annuo di **€ 36,00** per ciascun Dipendente di Azienda che applichi il presente CCNL. Tale contributo sarà quota parte della riscossione del contributo “misto” (*Azienda e Lavoratore*), destinato all’Ente Bilaterale di riferimento, così come previsto e definito all’art. 304 del presente CCNL.

Detto contributo sarà versato all’Ente Bilaterale, che lo destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell’ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell’Ente e dal relativo Regolamento approvato dalla sua Assemblea e secondo i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale Territoriale sottoscrittrice del presente CCNL. Nelle aree ove non si sono costituite RST, il contributo di competenza sarà utilizzato per favorire, in quelle aree, la futura costituzione di RST.

Art. 262 - Diritti della RSA/RST

Alla RSA/RST costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:

- 1) di accesso ai locali aziendali, con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi, fatto salvo un minor termine per i casi di emergenza o urgenza;
- 2) di affissione, secondo le previsioni del successivo art. 265;
- 3) di assemblea con i Lavoratori, secondo le previsioni dell’art. 263;
- 4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di Secondo livello;
- 5) di assistere od indirizzare i Lavoratori nella verifica della corretta applicazione delle maggiorazioni e degli altri istituti previsti dal presente CCNL.

Art. 263 - Assemblea Sindacale

I Lavoratori delle Aziende con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell’unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l’orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite.

Nelle Aziende fino a 15 (quindici) ma con almeno 7 (sette) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RSA/RST, nell’unità in cui prestano la loro opera, fuori dall’orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite.

Nelle Aziende con meno di 7 (sette) Dipendenti, alle stesse condizioni che precedono, i Lavoratori hanno diritto a 2 ore/anno di assemblea retribuita.

La data e l’orario di svolgimento dell’assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il prosieguo dell’attività, saranno comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. Il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno, decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d’assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio conciliate con quelle dei Lavoratori.

Art. 264 - Commissione Bilaterale Paritetica Aziendale

In tutti i casi nei quali si evidenzino, anche temporaneamente, l’opportunità di una verifica/monitoraggio sulla corretta applicazione aziendale di particolari istituti contrattuali, si formerà una Commissione Paritetica, la quale avrà il compito di effettuare le verifiche ed i controlli concordati, certificandoli.

Art. 265 - Diritto d’affissione

La RSA, o la RST, ha diritto di affiggere su appositi spazi, che l’Azienda ha l’obbligo di predisporre all’interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi, purché esclusivamente

inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale di riferimento, quelle relative al Welfare Contrattuale e all'Assistenza Sanitaria Integrativa, o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

Art. 266 - Cariche sindacali

Come previsto dall'art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli Organi Direttivi Provinciali o Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto d'usufruire, pro-quota in funzione dei rispettivi iscritti, di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli Organi Sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un'ora/anno per ciascun dipendente in forza.

Tali permessi dovranno essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale Provinciale che ne abbia titolo, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Art. 267 - Dirigenti di RSA

La qualifica di Dirigente di RSA spetta a quei Lavoratori nominati dal Sindacato rappresentato quali Responsabili della conduzione delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Per la loro disciplina, si rinvia all'Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 268 - Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa da Sindacato firmatario il presente CCNL o dalle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati sottoscrittori del CCNL, hanno stipulato un vigente Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, conformemente all'Accordo di Categoria in Allegato 1).

Art. 269 - Inscindibilità del presente CCNL

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e

comportamenti che, anche in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti e a favorire le nuove assunzioni.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, le Parti concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l’adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l’edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o quella editata nel sito dell’Ente Bilaterale di riferimento.

Art. 270 - Diritti sindacali e d’associazione: sintesi e rinvio

Per agevolare le Parti interessate, si riporta la Tabella di sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale. Per quanto non previsto nel presente CCNL, si rinvia all’Accordo di Categoria in Allegato 1) e alle norme di Legge applicabili.

Tab. 1): Sintesi dei diritti e dei permessi per attività sindacale (segue in pagina successiva)

RST: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende fino a 6 Lavoratori	
<i>Destinatari:</i>	Tutti i Dipendenti.
<i>Misura del diritto:</i>	2 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall’orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell’Azienda. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l’orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
<i>Condizioni:</i>	L’oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d’interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
RST: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende da 7 a 15 Lavoratori	
<i>Destinatari:</i>	Tutti i Dipendenti.
<i>Misura del diritto:</i>	4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare normalmente fuori dall’orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di crisi dell’Azienda. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l’orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.
<i>Condizioni:</i>	L’oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d’interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RST con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
RSA: Assemblea Sindacale retribuita nelle Aziende con oltre 15 Lavoratori	
<i>Destinatari:</i>	Tutti i Dipendenti.
<i>Misura del diritto:</i>	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente durante o fuori l’orario di lavoro. Le ore di assemblea, ancorché eccedenti l’orario ordinario di lavoro, saranno retribuite come ore ordinarie.

<i>Condizioni:</i>	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Va richiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
Permessi per Cariche sindacali	
<i>Destinatari:</i>	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
<i>Misura del diritto:</i>	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza, da utilizzare pro-quota da ciascuna RSA. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
<i>Condizioni:</i>	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso normale di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. L'aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.
<i>Norma Comune</i>	<i>Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad ottenere alcuna indennità sostitutiva o di riportare "a nuovo" il saldo del monte ore non utilizzato.</i>

TITOLO LII LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 271 - Livelli di Contrattazione Collettiva

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione, per favorire la crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, per quanto compatibile, per ottenere l'incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si prevede su due livelli:

- a) **Primo Livello:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto “CCNL”, con le sue Premesse e Accordi Nazionali allegati;
- b) **Secondo Livello:** Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto Aziendale di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 272 - Contrattazione Collettiva Nazionale di Primo livello

La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto d'impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore contrattuale, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei minimi trattamenti economici regionali e normativi nazionali.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale e territoriale o aziendale.

Art. 273 - Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Premessa

Le Parti concordano nel definire “cedevole” la disciplina Contrattuale Nazionale a favore della Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in quanto “Contrattazione speciale” e unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone, per questo, un’ampia diffusione.

Le Parti, ritenendo obbligatoria la Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile, prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi quale l’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione nelle Aziende in cui tale Contrattazione di Secondo livello non dovesse realizzarsi.

Per tali ragioni, la previsione Collettiva di Primo livello ha carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate (*cf. successivo articolo*), la Contrattazione Nazionale sarà sostituita nelle singole disposizioni definite.

Le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di connessi aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, in casi e situazioni particolari, quale la salvaguardia dei posti lavoro, o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà territoriale o aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. In tali casi, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere:

- 1) dichiarati formalmente;
- 2) programmati in tempi definiti;
- 3) essere soggetti a verifica periodica.

Infine, per essere valida, tale Contrattazione “*in peius*” dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale e prevedere, a obiettivi raggiunti, voci e condizioni di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Art. 274 - Durata e Condizioni della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e **avrà una durata normale di 3 (tre) anni**. Essa, quando conforme alle previsioni del presente CCNL, per le parti ivi definite, prevarrà sia sull’eventuale Contrattazione Territoriale che sulle norme contrattuali afferenti. La Contrattazione di Secondo livello potrà riguardare solo le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo o gli specifici istituti indicati dal CCNL come derogabili.

La parte economica aggiuntiva, oltre che prevedere specifiche indennità correlate alla particolare gravosità o collocazione della mansione, potrà definire solamente

l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, ecc.*), anche in concorso tra loro, o le indennità strettamente giustificate da particolari onerosità per tempi, modi o condizioni richiesti dalla prestazione lavorativa.

La parte economica della Contrattazione Aziendale di Secondo livello sarà sostitutiva dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e, qualora il suo costo fosse complessivamente inferiore a quello dell'Indennità sostituita, l'Accordo di Secondo livello, per essere valido, dovrà essere approvato mediante Referendum Aziendale svolto tra tutti i Lavoratori interessati.

Il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di Secondo livello, prevede che, a richiesta delle Parti (*Aziende, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca indicazioni utili a definire aziendalmente modelli di “Premio”, anche per accedere ai benefici della “detassazione” (ex Decreto Interministeriale del 25/03/2016).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dai rinnovi del CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni eccezionalmente già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di Secondo livello.

Art. 275 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione Aziendale di Secondo livello, potrà disciplinare pattiziamente le seguenti materie.

1) Sul Patto di Prova:

- a) durata del periodo di prova (art. 140), ma entro i limiti legali consentiti.

2) Sull'Orario di lavoro:

- a) riorganizzazione dell'orario di lavoro ordinario o ricorso al “lavoro agile” o a profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno (Titolo XXXII);
- b) deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale (artt. 188 - 191) e, eccezionalmente, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale (artt. 198 - 199);
- c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui (art. 195);
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti (artt. 188, 189, 191, 192, 198, 199, 204);
- e) turni delle ferie (art. 213);
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. “H24” (artt. 189, 193);

- g) ampliamento della Banca delle Ore ed individuazione delle rarefazioni collettive (art. 209);
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare e individuazione di riposi compensativi (artt. 205-206);
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;
- j) adeguamento delle maggiorazioni orarie nel lavoro supplementare, straordinario e in caso di attivazione della Banca delle Ore;
- k) individuazione di particolari forme di mobilità, flessibilità od organizzazione del lavoro applicabili in azienda quale risposta ai problemi organizzativi e/o di mercato;
- l) individuazione delle mansioni operaie gravose ed usuranti per la concia, che determinino l’incremento delle ore di permesso retribuito (art. 200).

3) Sulle mansioni:

- a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi (Titolo XXVI *Mansioni del Lavoratore*);
- b) attivazione dei percorsi formativi ai fini della Mobilità Verticale (Titolo XIX)
- c) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d’Interpretazione d’inserire nella Classificazione del personale Profili ed Esemplicazioni mancanti.

4) Sulla Legalità aziendale:

- a) attenzione sulla corretta applicazione ai rapporti di lavoro delle norme legali e contrattuali;
- b) sulla corretta gestione della sicurezza e dell’igiene del lavoro;
- c) sulle condizioni di rispetto dell’ambiente: emissioni e scarichi.

5) Sul trattamento economico, assistenziale e di Welfare:

- a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell’Indennità di trasporto, dell’Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) previsione di eventuali Ristorni in caso di Soci Lavoratori e loro regolamentazione;
- c) ampliamento delle prestazioni di *Welfare Contrattuale*;
- d) previsione di specifiche destinazioni del *Welfare Aziendale* (art. 237) e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare (art. 236, lettera f), punto 8);
- e) sui Premi di Risultato (Titolo LVIII);
- f) sull’istituzione e criteri di partecipazione agli utili (Titolo LVII);
- g) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;
- h) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima (art. 219);

- i) casi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili (artt. 218 - 219);
- j) lavoro e retribuzioni a cottimo;
- k) in materia di T.F.R., le condizioni di *miglior favore* ex comma 11, art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e legali vigenti (a titolo di esempio: spese di viaggio per favorire il ricongiungimento familiare ecc.).

6) Sulle forme di corresponsabilità e cogestione:

- a) individuazione delle aree ed attività nelle quali attivare forme di più intensa partecipazione dei lavoratori al fine di approdare a forme di cogestione concordata ed integrata e corresponsabile dell'Impresa (Titolo LV).

7) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti aziendali nei casi particolari di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

8) Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: modi aziendali d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.; definizione dei casi di “intensificazione” per il ricorso al tempo determinato; eventuali trattamenti aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite numerico dei contratti a tempo determinato; la riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; la monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, che si prevedono temporanee o incerte, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato e costituzione della Commissione Bilaterale Aziendale di verifica e certificazione; eventuale estensione agli Apprendisti di Premi e/o Indennità;
- e) *Telelavoro*: l'esercizio della reversibilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Agile*: le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile; l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi; le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri e Impiegati aziendali che abbiano funzioni commerciali, di

collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.; gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile; eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento *agile* dell'attività lavorativa; eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;

- g) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

9) Sui controlli a distanza:

- a) accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie (art. 336).

10) Sull'appalto:

- a) condizioni particolari nei cambi d'appalto.

11) Sugli accordi di filiera: essi sono utili al fine di determinare forme di integrazione verticale all'interno della concia, lavorazione delle pelli e del cuoio, fino ai prodotti idonei alla vendita finale, con conseguente maggiore articolazione ed efficienza della forza lavoro.

12) Sui Contratti di rete: al fine di favorire forniture sui mercati internazionali, si sottolinea l'importanza di effettuare Contratti di rete (*vedasi Titolo XXIII*), che permettano l'integrazione delle diverse competenze di filiera, con effetto sinergico sulle relative attività particolari. Tali Contratti, per le implicazioni che comporteranno sui Lavoratori, dovranno essere integrati nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

13) Responsabilità sociale dell'Impresa: sull'applicazione aziendale dei Codici di condotta ed Etico allo scopo predisposti a livello nazionale dalle Parti. Essi, in particolare, sottolineeranno: il rifiuto del lavoro minorile nelle aree più faticose o rischiose, la correttezza verso l'azienda che ha investito in formazione; anche mediante ricorso agli istituti previsti all'art. 145; la garanzia sulle libertà di opinione e di lavoro, da esercitare nei modi contrattualmente corretti all'interno dell'impresa; la promozione dei valori etici, in senso stretto, cioè di moralità, di solidarietà, fedeltà e subordinazione (artt. 319 - 324).

14) Sullo stato di crisi aziendale:

- a) eventuali deroghe *in peius* rispetto ai diritti contrattuali (*per essere operative, necessitano della validazione degli Accordi di Secondo livello, mediante Referendum Aziendale*). Sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione solo nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi “di prossimità” siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione; essi

devono indicare le motivate ragioni, i tempi di applicazione previsti e, all'atto di superamento della crisi, dei premi di risultato condizionati che compensino il sacrificio della deroga in peius dei lavoratori. Resta inteso che sono incomprimibili: la “Paga Base Nazionale Conglobata Mensile” (art. 226) e gli “Aumenti Periodici d’Anzianità” (art. 230).

- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

15) Integrazione e formazione lavoratori immigrati: le Parti s’impegnano a sviluppare uno specifico codice di comportamento che favorisca la conoscenza della lingua, la formazione (art. 145), l’integrazione dei lavoratori immigrati, ed i reciproci valori di stabilità e correttezza del rapporto di lavoro.

16) Solidarietà Aziendale Difensiva:

- a) nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro e dopo l’avvio delle procedure di riduzione del personale, al fine d’evitarle o ridurre i licenziamenti, con Accordo di Secondo livello tra Azienda e RSA, sempre approvato mediante Referendum Aziendale, si potrà ridistribuire l’attività lavorativa, riducendo il tempo lavorato e la retribuzione così che, a tutti gli effetti, il rapporto di lavoro assumerà la tipologia (temporanea) di lavoro a Tempo Parziale. Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un Accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1, L. 863/1984 e s.m.i., con accesso all’ammortizzatore sociale, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

17) Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell’esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

18) Sul Codice Etico: sulle azioni congiunte per la corretta applicazione del Codice Etico aziendale.

19) Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione di particolari percorsi formativi in materia di Apprendistato e iniziative di formazione professionale, anche *a distanza*, attagliati alle caratteristiche dell’Azienda.

20) Sulla formazione professionale: individuazione, specialmente nei casi di modifica dell’organizzazione o delle tecnologie del lavoro, di programmi formativi e di riqualificazione ai fini di qualificare e conservare la forza lavoro impiegata (Titolo XXVII).

21) Ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL e dalla normativa legale vigente.

Resta inteso che, quando la Contrattazione di Secondo livello fosse efficace nei confronti di un gruppo parziale di Lavoratori o loro Categorie, in sede di specifica discussione, la RSA, salvo che già comprenda Rappresentanti dei Lavoratori cui si preveda di applicare l’Accordo, dovrà essere integrata da Rappresentanti eletti in numero pari ad un terzo della RSA stessa, con il minimo di 1 (uno).

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di Secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l’Ente Bilaterale di riferimento Aziendale per ottenere il lodo relativo.

Art. 276 - Procedure di attivazione della Contrattazione di Secondo Livello

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di Secondo livello non potrà essere presentata prima di 1 (un) mese dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 2 (due) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d’apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di Secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l’apertura delle trattative.

Nei due mesi antecedenti e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di Secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 4 (quattro) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, mentre i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di Secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati *in prorogatio*.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, cesseranno gli effetti di tutti gli Accordi di Secondo livello scaduti che di diritto, da tale termine, non saranno più applicabili. In tal caso, l’Azienda dovrà tornare a riconoscere ai

Lavoratori l'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione prevista per il loro livello d'inquadramento.

Nel caso di stallo delle trattative di Secondo livello per oltre 3 (tre) mesi, le Parti regolarmente iscritte all'Ente Bilaterale di riferimento aziendale, al fine di favorire un accordo, potranno interessare gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

TITOLO LIII DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 277 - Diritti d'Informazione: Esame congiunto territoriale

A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali Datoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto sulla stima delle condizioni operative future e al fine di favorire il raggiungimento d'intese aziendali.

Art. 278 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano a tempo indeterminato più di:

- a) 50 (cinquanta) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 100 (cento) Dipendenti, se operano in più province, ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 200 (duecento) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

di norma entro il primo semestre di ciascun anno, a domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o della maggioranza delle RSA interessate, anche con l'assistenza dell'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta del Sindacato, le Aziende forniranno informazioni preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica, acquisizioni o incorporazioni che investano gli assetti aziendali, sui nuovi insediamenti nel territorio e orientate al raggiungimento d'intese. Nelle medesime occasioni, a richiesta, saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale e conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del paragrafo A. del presente articolo, le Aziende forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA, informazioni, sempre orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica, acquisizioni o incorporazioni che investano gli assetti aziendali e sui nuovi insediamenti nel territorio. Inoltre, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, anche quelle riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica aziendale;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto della crisi;
- c) le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare cambiamenti dell'organizzazione aziendale e dei contratti di lavoro.

Inoltre, l'Azienda, a richiesta delle proprie RSA o della RST, è tenuta a informarle sul prevedibile andamento del ricorso al lavoro:

- a tempo determinato;
- a tempo parziale;
- intermittente;
- in somministrazione (*la durata e il numero dei contratti; la qualifica dei lavoratori interessati*);
- supplementare e/o straordinario e utilizzo della Banca delle ore;

ed anche:

- sugli indirizzi/obiettivi dei fabbisogni occupazionali, di quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
- sulle problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa e al *Welfare*.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata per conoscenza anche all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata. Qualora Azienda e RSA raggiungano un Accordo organizzativo, disciplinare e/o economico, lo stesso, a seconda dei contenuti, potrà o dovrà essere sottoposto a Referendum tra i Lavoratori cui si riferisce.

Resta inteso che le informazioni aziendali trasmesse hanno natura riservata ed il loro scopo principale è la ricerca condivisa di possibili soluzioni ai problemi presenti. A conclusione dell'incontro, le Parti concorderanno un comunicato per i dipendenti, che potrà essere reso pubblico.

Art. 279 - Commissioni Paritetiche Settoriali Provinciali o Regionali

A tutela delle realtà lavorative di più ridotte dimensioni, annualmente (di norma entro il primo semestre), le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno anche con la presenza degli RST e dei RSD, al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopradetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo e dei fabbisogni di Personale che formativo e professionale;
- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o “stage” e di Apprendistato, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta “atipica” del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- b) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- c) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- d) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Allorquando le tematiche trattate riguardino categorie professionali quali Quadri e Dirigenti, sarà data facoltà ad almeno un R.S.A. di queste Categorie di fruire in modo specifico del diritto di informazione e partecipazione.

TITOLO LIV
REFERENDUM AZIENDALE: STRUMENTO DI DEMOCRAZIA
SINDACALE DIRETTA

Premessa

L'enorme differenziazione intervenuta nei contenuti professionali dei Lavoratori e le divergenti situazioni che possono configurarsi anche tra aziende del medesimo settore e territorio, rendono obsoleta la conformazione delle vecchie strutture sindacali. Per questo, e quale concreta dimostrazione del favore contrattuale verso il principio di sussidiarietà e verso gli strumenti di democrazia diretta, in questo CCNL sono presenti ben 27 rinvii all'istituto referendario aziendale, regolato dal presente Titolo.

Per l'importanza che assume così il Referendum Aziendale, le Parti hanno ritenuto d'incorporare nel presente Titolo le regole per il suo corretto svolgimento.

Art. 280 - Referendum Aziendale: oggetto, finalità e scopi

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi aziendali, si effettua tra tutti i Lavoratori interessati dagli effetti di un Accordo o Bozza di Accordo sottoscritto tra Azienda e RSA, per verificarne la loro effettiva adesione.

Il Referendum non sarà necessario solo qualora le deleghe individuali e gli iscritti al/ai Sindacato/i sottoscrittore/i siano superiori al 50% (cinquanta per cento) della forza lavoro cui si applica l'Accordo.

In caso di bocciatura, l'Accordo o la Bozza di Accordo dovranno essere annullati o ridiscussi.

In caso di approvazione, essi potranno essere legittimamente applicati alla totalità dei dipendenti interessati dall'Accordo, già presenti in Azienda od anche successivamente assunti.

Art. 281 - Referendum Aziendale: definizione, condizioni e tipi di Referendum

Vi potranno essere tre tipi di Referendum Aziendale:

- 1) Referendum Consultivo
- 2) Referendum Deliberativo
- 3) Referendum Confermativo

1) Referendum Consultivo: esso potrà essere promosso dall'Azienda, dalla RSA o da un terzo dei Lavoratori interessati all'eventuale applicazione, con un minimo di 2. Ordinariamente, lo scopo è quello di individuare possibili *linee di soluzione* ad una situazione di crisi.

I suoi effetti avranno valore di indirizzo per la discussione del provvedimento tra le Parti o di scelta tra le diverse soluzioni poste a verifica referendaria.

2) Referendum Deliberativo: esso può essere promosso dall'Azienda, dalla RSA o da un terzo dei lavoratori interessati, con un minimo di 2. Lo scopo è di approvare o di respingere un testo già preventivamente concordato tra Azienda e RSA.

I suoi effetti saranno validi per tutti i soggetti (Datore di lavoro e Lavoratori) per i quali sia prevista l'esecuzione o l'applicazione dell'Accordo.

3) Referendum Confermativo: esso può essere riferito ad un pregresso Accordo intervenuto tra Impresa ed RSA, anche quando esso sia già operante in Azienda. Tale Referendum può essere richiesto da qualsiasi Parte che ne abbia interesse (Azienda, RSA o un terzo dei lavoratori, con un minimo di 2), ed il suo scopo è di rendere valido tale Accordo per tutti o verificarne la validità, mediante il parere dei Lavoratori cui si applica, anche se assunti successivamente all'Accordo stesso o, in caso di cambiamento delle situazioni o delle norme legislative o contrattuali che fossero successivamente intervenute, quale verifica della sua *attuale* validità.

Il Referendum Confermativo potrà essere indetto, in qualsiasi momento, anche per porre in sanatoria formale Accordi aziendali già a suo tempo sottoscritti, qualora il CCNL avesse previsto, ai fini della loro validità applicativa, che fossero obbligatoriamente da sottoporre a Referendum. In caso di approvazione referendaria, tali Accordi si considerano validamente applicati sin dalla data della loro sottoscrizione.

Nel caso in cui il Referendum Confermativo bocci l'Accordo già sottoscritto, l'efficacia dell'Accordo stesso cesserà l'ultimo giorno del mese in cui sono stati proclamati i risultati del Referendum.

Inoltre, nel caso di Accordo tra RSA ed Azienda intervenuto nel corso di vigenza del presente CCNL, anche se complessivamente non peggiorativo, un terzo dei lavoratori in forza, con un minimo di 2, avrà il diritto, entro 30 giorni dalla sua comunicazione ufficiale alle maestranze, di proporre a tutti i lavoratori interessati il Referendum Confermativo dell'Accordo stesso.

Sia l'Accordo *in peius* che migliorativo, qualora fosse respinto dal Referendum Confermativo, perderà di efficacia l'ultimo giorno del mese di proclamazione dei risultati del Referendum.

Art. 282 - Referendum Aziendale: condizioni ed effetti, in generale

Il Referendum Aziendale dovrà avvenire in modo formale, con garanzia d'informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, anche con l'assistenza del Dirigente esterno del Sindacato.

La Rappresentanza dell’Impresa, in apposito spazio, potrà illustrare ai Lavoratori interessati gli obiettivi dell’Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

Quando al Referendum partecipi la **maggioranza assoluta** degli aventi diritto, tali essendo tutti i Lavoratori interessati dalle applicazioni del quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i Lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate.

Resta inteso che il Referendum Aziendale non è percorribile ogniqualvolta la RSA/RST sottoscrittrice dell’Accordo documenti, in modo formale, di rappresentare un numero di iscritti almeno pari alla maggioranza assoluta della forza lavoro cui l’Accordo si applica. Con tale condizione, l’Accordo sottoscritto dalla RSA sarà immediatamente vincolante per tutti i Lavoratori interessati.

Art. 283 - Referendum Aziendale: Parti promotrici, scopo del Referendum e ambito di applicazione

Nelle Aziende che applicano il presente CCNL, al fine di rendere un Accordo aziendale obbligatoriamente applicabile a tutti i Lavoratori cui si riferisce, lo stesso potrà essere sottoposto a Referendum indetto dalla RSA o dalla RST tra i Lavoratori dell’ambito in cui l’accordo si applica.

Nel caso in cui l’ipotesi di Accordo aziendale sia sottoscritta tra le Parti Aziendali e preveda anche deroghe *in peius* rispetto alla disciplina collettiva nazionale, la stessa, per essere applicabile alla generalità dei lavoratori interessati, dovrà essere approvata mediante Referendum. In tal caso, promotore del Referendum potrà essere la RSA/RST o almeno un terzo dei lavoratori interessati dall’applicazione dell’Accordo, sempre con un minimo di 2.

Pertanto, scopo del Referendum Aziendale sarà di porre all’approvazione della generalità dei lavoratori interessati la bozza di Accordo di Secondo livello raggiunto tra RSA/RST e Azienda o una proposta di Accordo di prossimità, formulata al fine di salvaguardare posti di lavoro o la continuità dell’azienda stessa. Con l’approvazione referendaria di tale Intesa, Proposta o Accordo, esso sarà poi applicabile di diritto a tutti i lavoratori cui lo stesso si riferisce.

La bozza o l’ipotesi di Accordo da sottoporre a Referendum dovrà avere portata collettiva e, quindi, riguardare l’intera Azienda o una parte di essa funzionalmente autonoma o, comunque, chiaramente individuabile. L’ipotesi di Accordo e quindi il Referendum, potranno riguardare anche una o più Categorie di lavoratori (es. *Impiegati o Operai*) o specifiche mansioni (es. *Impiegati Commerciali o Operai addetti alle manutenzioni*). Come detto, parteciperanno di diritto al Referendum tutti i Lavoratori che fanno parte dell’area, categoria o mansione regolamentata dall’ipotesi di Accordo che si sottopone a verifica referendaria.

Art. 284 - Referendum Aziendale: *Prima assemblea ed Elezione del Comitato Elettorale*

Procedura:

1. Prima delle attività referendarie di cui al successivo articolo, la RSA/RST dovrà convocare apposita assemblea sindacale, richiesta nei tempi e modi previsti dal CCNL, ponendo all’Ordine del Giorno la presentazione dell’Accordo o Proposta che sarà oggetto di Referendum.
2. In tale assemblea, la RSA/RST, anche mediante l’assistenza del Dirigente esterno del sindacato, illustrerà l’oggetto del Referendum, i modi di svolgimento (*condizioni di validità, modi delle votazioni, maggioranze necessarie, garanzie formali, operazioni di spoglio e proclamazione dei risultati*) e gli effetti del risultato, chiarendo che l’esito sarà vincolante per tutti i lavoratori interessati.
3. La RSA/RST provvederà poi ad illustrare il quesito del Referendum ed il testo che sarà sottoposto a voto.
4. In tale assemblea di Lavoratori, in apposito spazio distinto, potrà partecipare anche il Datore di lavoro o un Delegato Aziendale, sempre allo scopo di illustrare gli obiettivi dell’accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.
5. Al fine di garantire la regolarità delle operazioni di consultazione referendaria, si formerà il Comitato Elettorale composto, oltre che dalla RSA/RST, anche da un Delegato aziendale e da altri 2 lavoratori eletti dall’Assemblea per ciascun membro della RSA/RST. Il Lavoratore che avrà ottenuto maggiori voti di preferenza sarà cooptato Presidente del Comitato Elettorale.
Tale Comitato avrà i compiti di presiedere al corretto svolgimento della consultazione, di effettuare lo spoglio delle schede di voto e di proclamare i risultati del Referendum.
6. Il Comitato redigerà tre originali del Verbale di Assemblea con la votazione degli eletti nel Comitato Elettorale e dei rispettivi voti ottenuti. I membri del Comitato sottoscriveranno i predetti Verbali, conservandone uno tra gli Atti del Referendum. Un altro originale sarà conservato dalla RSA/RST. Il terzo originale sarà per l’Azienda. Una copia sarà trasmessa all’Ente Bilaterale per l’inoltro agli Enti di competenza.
7. Le Parti consigliano che, a garanzia degli aspetti formali, la RSA/RST, negli adempimenti di cui ai predetti punti da 3. a 6., sia assistita da un Dirigente esterno del/dei Sindacato/i sottoscrittore/i.

Art. 285 - Referendum Aziendale: *Indizione della seconda assemblea*

Trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dall’Assemblea sindacale di cui al precedente articolo, la RSA/RST indirà, nei modi e forma consueti per la richiesta di Assemblea sindacale, il “Referendum” tra tutti i Lavoratori interessati, fissandone

la data dopo aver sentito il Comitato Elettorale ed allegando o esponendo nella Bacheca aziendale il testo che sarà posto al voto, completo di Allegati e/o di riferimenti.

Art. 286 - Referendum Aziendale: Diritto di voto e Validità della Consultazione

Per il Referendum hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle intese oggetto del Referendum, indipendentemente dalla qualifica, tipologia di lavoro (*Telelavoro, Lavoro Agile, Lavoro Intermittente, Lavoro somministrato o Apprendistato*) o durata del loro rapporto (*tempo pieno, parziale, determinato, intermittente ecc.*), purché siano in forza sia alla data d’indizione che di svolgimento del Referendum.

Per la validità del Referendum è sempre richiesta la partecipazione al voto della maggioranza assoluta degli aventi diritto.

Art. 287 - Referendum Aziendale: Operazioni di Voto - Procedura

1. Prima dell’apertura dei seggi, il Comitato Elettorale si assicura:
 - a. che sia stata formata la lista degli aventi diritto al voto, che sarà siglata e sottoscritta da tutti i Membri del Comitato;
 - b. che la domanda posta nelle schede di voto individui in modo certo e univoco l’oggetto e il quesito referendario, seguito da due evidenti riquadri indicanti “SI” o “NO”;
 - c. che siano state predisposte tante schede di voto quanti gli aventi diritto, più tre originali sottoscritti dal Comitato: uno per la RSA/RST, uno per l’Azienda ed uno da allegare agli Atti del Referendum, conservati poi dal Presidente per conto del Comitato;
 - d. che le schede, conformi al modello predisposto dalle Parti, si presentino identicamente tutte piegate, in modo che l’esterno sia privo di qualsiasi indicazione, salvo una timbratura che qualifichi la scheda in modo certo;
 - e. che siano stati preventivamente fissati e pubblicizzati i tempi di apertura e di chiusura della consultazione;
 - f. che siano state preventivamente concordate tra tutte le Parti interessate le condizioni organizzative che rendano effettivo l’esercizio del diritto di voto a tutti i Lavoratori destinatari delle Intese che si sottopongono a Referendum. In realtà articolate, l’apertura dei seggi potrà essere fatta in più giorni, in modo da favorire al massimo la partecipazione al voto di tutti gli aventi diritto;
 - g. che sia garantita la segretezza del voto.
2. Per l’identificazione dei lavoratori per l’esercizio del diritto di voto, ove non noti ad almeno due componenti del Comitato Elettorale, gli stessi dovranno

- esibire la tessera aziendale munita di fotografia e generalità o un valido documento di riconoscimento.
3. La scheda di voto sarà consegnata all'avente diritto al momento dell'esercizio del voto, con spunta sull'elenco dei votanti.
 4. Il voto, a pena di nullità, dovrà essere espresso in condizioni di riservatezza.
 5. Il voto si esprimerà con una croce su uno solo dei due riquadri: “SI”, per approvazione del quesito, “NO” per la sua bocciatura.
 6. Qualsiasi altra scritta o espressione di voto renderà nulla la scheda.
 7. Il Presidente del Comitato registrerà, con sottoscrizione e firma, nel Verbale del Referendum, il nome di tutti i Lavoratori aventi diritto di voto, precisando quelli che hanno votato, gli astenuti e gli assenti.
 8. La scheda votata sarà consegnata ripiegata al Presidente, o a suo incaricato del Comitato, per essere introdotta e conservata in un'apposita urna sigillata, ove permarrà fino all'apertura delle operazioni di spoglio. Introdotta la scheda nell'urna, l'incaricato proclamerà: “(nome e cognome) ha votato” e tale voto sarà utile al raggiungimento del quorum di cui al successivo comma 1. dell'articolo seguente.
 9. Il Comitato registrerà nominalmente l'avvenuto esercizio del diritto di voto.
 10. In caso di apertura dei seggi su più giorni, ad ogni chiusura del seggio, le urne di voto dovranno essere sigillate e firmate dai componenti del Comitato Elettorale, formando un sintetico verbale. Alla riapertura del seggio, il Comitato constaterà la regolarità dei sigilli e lo verbalizzerà. Quindi, in assenza di anomalie, il Comitato potrà rimuovere i sigilli e riprendere le operazioni di voto.
 11. Concluse le votazioni, all'ora di chiusura del/dei seggio/i, le schede timbrate e non ritirate entro il termine di chiusura delle operazioni di voto, previa verifica con il numero degli astenuti, degli assenti e verbalizzazione, saranno annullate, mentre tutte le schede votate dovranno permanere nell'urna di voto sigillata.

Art. 288 - Referendum Aziendale: Operazioni di Spoglio - Procedura

1. Dopo la chiusura delle operazioni di voto, il Comitato verificherà che il numero dei votanti sia superiore al 50% degli aventi diritto, nel qual caso proclamerà raggiunto il quorum e la validità della consultazione. In caso contrario, con apposito Verbale, il Referendum sarà considerato deserto e la consultazione non valida.
2. Se la consultazione è dichiarata valida, il Comitato:
 - a. aprirà le urne di voto, verificando la coincidenza tra il numero dei votanti e le schede di voto espresse;
 - b. quindi, effettuerà lo spoglio delle schede contenute, registrando e separando le schede nulle (*vedi precedente articolo, commi 4, 5 e 6*), le

- schede bianche, le schede valide con voto “SI” e quelle valide con voto “NO”.
3. Il Presidente del Comitato, compiuto lo spoglio, registrerà nel Verbale del Referendum il risultato ottenuto dalle votazioni, indicando:
 - a. il numero dei lavoratori aventi diritto al voto;
 - b. il quorum di votanti richiesto per la validità della consultazione;
 - c. il numero dei lavoratori votanti;
 - d. il numero delle schede nulle;
 - e. il numero delle schede bianche;
 - f. il quorum richiesto per l’approvazione del quesito (50% del numero dei votanti + 1);
 - g. il numero dei voti “SI”;
 - h. il numero dei voti “NO”;
 - i. l’indicazione dell’esito del Referendum: “*Oggetto del Referendum approvato*”, quando vi è la maggioranza di SI o, “*Oggetto del Referendum respinto*”, quando vi è la maggioranza di NO.
 4. Il Verbale del Referendum dovrà riportare le eventuali osservazioni di uno o più membri del Comitato Elettorale. Inoltre, dovrà essere debitamente siglato in ogni pagina da tutti i membri del Comitato Elettorale (RSA/RST, Delegato aziendale e membri Eletti) e sottoscritto dal Presidente.
 5. Le schede di voto saranno conservate in un contenitore, chiuso con sigillatura siglata dal Comitato, e custodito dalla RSA/RST per le eventuali operazioni di verifica del voto.

Art. 289 - Referendum Aziendale: Proclamazione dei risultati

Il Comitato Elettorale proclamerà i risultati del Referendum mediante pubblicazione del Verbale di Referendum (*email, affissione in bacheca, ecc.*).

Un originale di tale Verbale sarà inoltrato dal Presidente del Comitato Elettorale alla RSA/RST e un altro originale all’Azienda, che ne accuseranno ricevuta, sottoscrivendo l’originale del Comitato.

Una copia sarà inoltrata all’Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale e Territoriale di competenza (Regionale o Provinciale).

Un terzo originale, per conto del Comitato, sarà conservato dal Presidente tra gli Atti del Referendum.

Art. 290 - Referendum Aziendale: Richiesta di esibizione delle schede di voto

A garanzia della correttezza della consultazione, i Lavoratori, con motivazione scritta, potranno richiedere al Presidente del Comitato Elettorale, entro 3 giorni lavorativi dalla proclamazione dei risultati, la verifica delle schede di voto.

Tale richiesta dovrà essere trasmessa anche alla RSA/RST, sempre entro il termine di decadenza di giorni 3 lavorativi dalla proclamazione dei risultati.

Il Comitato Elettorale, esaminate le richieste di verifica e le loro motivazioni, le porrà ai voti. Se almeno un terzo dei componenti approva la verifica, la stessa dovrà essere effettuata tempestivamente e, comunque, entro 5 (cinque) giorni lavorativi, alla presenza del richiedente o del Rappresentante dei richiedenti.

Art. 291 - Referendum Aziendale: Ricorsi

Eventuali ricorsi o impugnazioni della procedura di Referendum dovranno essere presentati per iscritto all’Organizzazione Sindacale della RSA/RST e al Presidente del Comitato Elettorale, entro il 5° giorno lavorativo dalla proclamazione dei risultati o dalla data di avvenuta verifica.

In caso di ricorsi sul rispetto della procedura, il Comitato Elettorale sarà integrato dal Richiedente la verifica o dal Rappresentante dei richiedenti, e da un Dirigente sindacale esterno rappresentante dell’Organizzazione/i Sindacale/i che ha/hanno eletto la RSA/RST.

Previo ricevimento in copia di tutta la documentazione afferente al Referendum (*richieste di convocazione delle assemblee sindacali, numero schede di voto predisposte, copia di tutte le schede di voto, anche quelle nulle o non utilizzate, Verbale di Referendum, copia dell’Accordo/Ipotesi di accordo oggetto del Referendum, ogni ulteriore comunicazione intervenuta in merito al Referendum*), che dovrà essere consegnata ai Ricorrenti entro 5 giorni lavorativi dalla presentazione del ricorso, gli stessi Ricorrenti avranno altri 5 giorni lavorativi per illustrare al Comitato Elettorale allargato le motivazioni del ricorso. Il Comitato Elettorale allargato dovrà stendere entro 7 giorni lavorativi, con l’approvazione della maggioranza assoluta dei suoi membri, un motivato Verbale conclusivo di conferma o di reiezione del Referendum e dei risultati proclamati. Il Verbale sarà redatto in cinque originali: uno per il Comitato, uno per la RSA/RST, uno per l’Azienda, uno per il Rappresentante dell’Organizzazione Sindacale che ha eletto o nominato la RSA/RST e uno per il Ricorrente o per il Rappresentante dei ricorrenti. Il Verbale, in copia, sarà pubblicato in bacheca aziendale per informazione di tutti i Lavoratori e sempre trasmesso all’Ente Bilaterale Nazionale e Territoriale di competenza.

In caso di annullamento per vizi di forma dei risultati del Referendum, a rimedio, lo stesso potrà essere riproposto, rispettando le forme prescritte.

Art. 292 - Referendum Aziendale: Effetti dei risultati del Referendum

Il risultato del Referendum, condotto nel rispetto della procedura di cui al presente Titolo, dal 6° giorno lavorativo dalla Proclamazione dei risultati o, in caso di Ricorso, dalla pubblicazione in bacheca o simili del Verbale conclusivo di conferma l’approvazione, renderà efficace l’Accordo sottoposto a Referendum, che diverrà così vincolante per tutti i lavoratori aventi diritto di voto, anche di

futura assunzione, e per entrambe le Parti che l’hanno sottoscritto (*RSA/RST e Datore di lavoro*).

Gli effetti del Referendum non saranno retroattivi e, quindi, l’Accordo eventualmente cassato continuerà a produrre effetti fino all’ultimo giorno del mese in cui si è ufficializzato il Verbale conclusivo di conferma dei risultati del Referendum che ha bocciato l’Accordo.

Parimenti, in caso di approvazione referendaria di Accordi già operanti, gli stessi continueranno a produrre effetti senza soluzione di continuità.

Qualora il Referendum approvi un Accordo non ancora pubblicato, esso sarà applicato dal primo giorno del mese successivo a quello di proclamazione del risultato referendario.

TITOLO LV COLLABORAZIONE DEI LAVORATORI NELLA GESTIONE DELL’IMPRESA

Art. 293 - Collaborazione dei Lavoratori nella Gestione dell’Impresa

In attuazione dell’art. 46 della Costituzione, del punto 3) dei Principi Contrattuali e degli artt. 277 e seguenti, il CCNL prevede che la RSA eletta dai Lavoratori dell’Azienda, integrata da altrettanti membri nominati dall’Impresa, che potranno comprendere anche lo stesso Imprenditore, formi la Commissione Paritetica Aziendale, di seguito anche solo detta “Commissione”, che in un contesto di fattiva collaborazione ed in modi contrattualmente codificati, concorrerà nella gestione dell’Impresa.

In particolare, oltre al rispetto dei diritti d’informazione di cui al punto B. dell’art. 278, per favorire la collaborazione gestionale aziendale:

1) L’Impresa s’impegna a fornire in modo tempestivo e formale alla Commissione le informazioni previste ai punti B.a) e B.b) dell’art. 278 del CCNL, con lo specifico scopo di concorrere con la stessa Commissione alla formulazione delle decisioni previste al punto B. c) del predetto art. 278.

A fronte di problemi gestionali generali, la Commissione concorrerà ad individuare le criticità aziendali ed i relativi rimedi, gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale; le problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all’assistenza sanitaria integrativa, al Welfare e, possibilmente, alla costituzione di una Commissione interna di solidarietà per interventi ed aiuti nei casi d’incolpevole e grave necessità o bisogno. Negli incontri della Commissione Paritetica Aziendale, la RSA potrà farsi assistere, con funzione di Consulente, anche da un Rappresentante o membro del Sindacato Territoriale di Categoria.

- 2) Inoltre, nelle Aziende con oltre 250 dipendenti, la Commissione Paritetica Aziendale, con l’assistenza dei Rappresentanti delle Parti di riferimento e sottoscrittrici del presente CCNL, effettuerà il coordinamento delle assegnazioni economiche del Premio di Risultato per obiettivi ai vari istituti contrattuali, del Welfare Aziendale e di Partecipazione agli Utili d’Impresa.
- 3) I programmi e gli obiettivi concordati, quando sottoscritti dalle Parti Aziendali, saranno impegnativi per le stesse.
- 4) La Derogabilità di cui al punto 12) della “Premessa Contrattuale” sarà esercitabile solo dalla Commissione Paritetica di cui al precedente comma 1), fermo restando che “... *gli eventuali Accordi in peius, per essere pienamente efficaci, dovranno essere confermati da apposito Referendum*”, ovviamente svolto tra tutti i Collaboratori ai quali tali Accordi si prevedano d’applicare.
- 5) A conclusione degli incontri, la Commissione Paritetica Aziendale redigerà un Verbale riportante gli Accordi condivisi, al quale sarà allegata anche copia del Verbale dell’eventuale Referendum di cui al Titolo LIV del CCNL. Tale Verbale sarà trasmesso in copia “riservata” all’archivio della Commissione Paritetica Contrattuale Bilaterale Nazionale e, con l’accordo della maggioranza assoluta dei membri della Commissione Paritetica Aziendale, sarà depositato presso l’I.T.L. di competenza ed al CNEL.

TITOLO LVI PREMIO DI RISULTATO

Premessa

Il Premio di risultato aziendale ha la funzione di:

1. *incentivare le forme di flessibilità aziendale del lavoro;*
2. *favorire il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;*
3. *premiare quei lavoratori che maggiormente hanno concorso ad ottenere risultati aziendali.*

Pertanto, il Premio di risultato è nettamente distinto dalla partecipazione agli utili d’impresa, poiché questi ultimi sono correlati ai risultati di un intero esercizio aziendale annuale ed alla retribuzione normale mensile dei Lavoratori, mentre il Premio di risultato è normalmente differenziato per aree, mansioni, specifici obiettivi, particolari gravosità del lavoro, responsabilità e simili. I due Istituti, differenziati nelle forme e negli obiettivi, si presentano come complementari e, quindi, entrambi utili a responsabilizzare la forza lavoro e dare compatibili soddisfazioni economiche ai Lavoratori.

Art. 294 - Premio di Risultato: aspetti generali

Le Parti, per incrementare il reddito dei Lavoratori in modo compatibile con l’esercizio, dichiarano la reciproca volontà di ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, con

porzioni di **retribuzione esclusivamente commisurate agli incrementi di produttività, presenza, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione**, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Art. 295 - Premio di Risultato: coinvolgimento paritetico dei Lavoratori

Per permettere la fruizione dei vantaggi fiscali e previdenziali, il Premio di Risultato potrà essere riconosciuto solo attraverso il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (vedi Titolo LV del presente Contratto) o previsioni alternative di *Welfare*.

La gestione paritetica si realizza mediante schemi organizzativi che permettano di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e miglioramento delle prestazioni aziendali, perciò finalizzati ad ottenere incrementi di efficienza e produttività o condizioni di miglioramento della qualità della vita e del lavoro (*vedi Circ. Agenzia delle Entrate n. 5 del 2018, par. 1.2*).

Per questo, le Parti intendono promuovere la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, normalmente sottoscritta tra Azienda e RSA con l'assistenza di un Delegato sindacato esterno, avente le caratteristiche previste dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i. oltre al Titolo LII del CCNL.

Art. 296 - Premio di Risultato: indicatori di misurazione

Gli indicatori di misurazione dei Premi incentivanti previsti dall'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e s.m.i., devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori.

Inoltre, gli indicatori dovranno essere conformi all'Accordo Quadro Interconfederale ed i Premi corrispondenti essere fissati in funzione dei risultati ottenuti, dagli Accordi Integrativi Aziendali sottoscritti dalla RSA e dall'Azienda.

Art. 297 - Premio di Risultato: approvazione con Referendum

Come previsto dall'art. 280 del presente CCNL, l'Accordo di Secondo livello, che istituisce o regola il Premio di Risultato, dovrà essere sottoposto a Referendum Aziendale, ogniqualvolta le deleghe individuali e gli iscritti al/ai Sindacato/i sottoscrittore/i siano inferiori al 50% (cinquanta per cento) della forza lavoro cui si applica l'Accordo.

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici o l'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale di riferimento, si rendono disponibili ai Datori di lavoro che applicano

integralmente il presente CCNL e ai loro Lavoratori dipendenti, per favorire il corretto sviluppo aziendale del presente articolo, nonché per l’assistenza nella Contrattazione di Secondo livello.

TITOLO LVII PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

Premessa

A norma dell’ultimo comma dell’art. 2099 del Regio Decreto 16 marzo 1942 n. 262, detto “Codice Civile”, si prevede che: “Il Prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione e con prestazioni in natura”.

Il successivo art. 2102 prevede: “se le norme o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti d’impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato”.

L’Imprenditore, per il suo impegno ed il suo lavoro, ha normalmente uno specifico Compenso e gode poi degli utili resi dall’attività aziendale e dal capitale proprio investito.

È, quindi, simmetricamente, equo che il Collaboratore, oltre al corrispettivo (retribuzione) per il suo lavoro, possa anche godere di una quota degli utili, specialmente quando essi siano favoriti dal concorde risultato di pregnante collaborazione.

Art. 298 - Partecipazione agli Utili: Sistemi di calcolo.

- 1) Ogniqualvolta nelle Grandi Aziende si perfezionino forme di responsabile cogestione, così come prevista nel precedente Titolo LV, la stessa dovrà prevedere anche forme di partecipazione agli utili netti d’Impresa dell’anno di calendario di riferimento.
- 2) Tale partecipazione agli utili dovrà avere funzione incentivante collettiva dei fattori produttivi del lavoro e, pertanto, dovrà essere riconosciuta solo in rapporto al rendimento complessivo del lavoro, all’effettiva presenza al lavoro ed alla professionalità, salvo che sia analiticamente rilevabile il rendimento individuale.

$$K = \frac{\text{Utile netto}}{\text{Costo totale del lavoro}} \times 100$$

Esempio: K dovrà essere > 10 per riconoscere un Premio di partecipazione, che sarà crescente al crescere di K.

- 3) La partecipazione agli utili, a parità di costo aziendale, potrà essere richiesta dal Collaboratore quale retribuzione, oppure in Welfare o destinata alla sua Previdenza Complementare.

- 4) La partecipazione agli utili non spetterà per le frazioni d'anno di calendario lavorato e, quindi, sarà dovuta solo nel caso d'integrale lavoro nell'anno di calendario di competenza del calcolo.
- 5) Le Parti Aziendali concorderanno gli specifici criteri di definizione della Partecipazione, che sarà erogata, quando spettante, ai Lavoratori in forza dall'01/01 dell'anno di riferimento, al 31/05 dell'anno successivo.
- 6) Il Collaboratore potrà scegliere di percepire, a parità di costo aziendale, la Partecipazione agli utili in Welfare, o di versarli alla Previdenza Complementare (vedasi precedente punto 3) o, dopo averla assoggettata a prelievo previdenziale e fiscale, di percepirli quale retribuzione. La Partecipazione sarà liquidata o accreditata in unica soluzione entro la data di riconoscimento delle competenze di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello.
- 7) Le Parti Aziendali, conformemente ai principi pregressi, concorderanno il dettaglio del sistema di calcolo della partecipazione dei Lavoratori agli utili netti aziendali. Tale Accordo, assumerà la forma di Accordo di Secondo Livello e, salvo il caso previsto dal 2° comma dell'art. 280, sarà normalmente sottoposto a Referendum Aziendale confermativo svolto tra tutti i potenziali destinatari della Partecipazione.

TITOLO LVIII

ASSISTENZA INTEGRATIVA AL S.S.N.

Art. 299 - Assistenza sanitaria Integrativa

Tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (anche part time), di apprendistato o a tempo determinato superiore a 6 mesi, dalla data di assunzione hanno diritto all'Assistenza Sanitaria Integrativa conformemente alle convenzioni stipulate tra l'Ente Bilaterale Contrattuale e gli Enti gestori od erogatori delle prestazioni.

Allo scopo, è prevista una contribuzione mensile mista a carico dell'Azienda e del Lavoratore che, al pari delle prestazioni, decorrerà secondo le Convenzioni contrattualmente pattuite con l'Ente Gestore scelto.

TITOLO LIX

SUSSIDI PREMORIENZA CON ESTENSIONE AI CASI DI INVALIDITÀ PERMANENTE

Art. 300 - Sussidi Premorienza con estensione ai casi di invalidità permanente - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o in itinere, le

Parti, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, ritengono di adottare sussidi anche per premorienza del Lavoratore, a qualsiasi causa dovuta, con garanzia estesa ai casi di invalidità permanente, così come previsto dallo specifico Protocollo in materia.

Pertanto ogni azienda, mediante sussidi conformi alle convenzioni contrattualmente previste, dovrà garantire a ciascun lavoratore in regola con il versamento della relativa contribuzione, la predetta copertura per premorienza del Lavoratore, a qualsiasi causa dovuta o per sua invalidità permanente, per la somma di € 30.000.

TITOLO LX

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 301 - Previdenza complementare (*testo aggiornato in sede di stampa*)

Le Parti, condividendo l'importanza di far mantenere ai lavoratori un tenore di vita dignitoso anche in età avanzata, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, istituiscono un sistema di previdenza complementare contrattuale, mediante la concordata adesione a un Fondo Aperto.

Solo in presenza di adesione del Lavoratore al Fondo di Previdenza convenzionato, mediante versamento del T.F.R. e del contributo aggiuntivo paritetico mensile (almeno pari all'1,5% della sua Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla P.B.N.C.M.), l'Azienda dovrà versare mensilmente a tale Fondo un contributo pari all'1,5% della P.B.N.C.M., secondo le previsioni del relativo Protocollo.

Al fine di favorire il contributo aziendale mensile dell'1,5%, per tutti i casi particolari, le Parti dovranno richiedere il parere di fattibilità alla Commissione Bilaterale Contrattuale.

TITOLO LXI

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 302 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda, si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA/RST e ai Lavoratori.

TITOLO LXII

ENTI BILATERALI

Art. 303 - Ente Bilaterale Contrattuale

L'Ente Bilaterale Contrattuale è costituito dalle Federazioni sottoscrittrici il presente testo contrattuale.

Tale Ente Bilaterale ha la competenza, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003, sui seguenti punti:

- 1) di Certificazione Contrattuale;
- 2) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia sull'Interpretazione e Certificazione;
- 3) d'individuazione e stesura di convenzioni sull'erogazione dei servizi contrattualmente previsti e delle altre attività riferentesi al D.Lgs. 276/2003.

Art. 304 - Ente Bilaterale Aziendale di riferimento

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente, ciascuna Parte Datoriale Aziendale sottoscrittrice il presente CCNL, individuerà, con le rispettive controparti sindacali aziendali, l'Ente Bilaterale di riferimento nell'unità produttiva od aziendale.

È “Parte Datoriale Aziendale” l'Associazione Datoriale alla quale l'Azienda è iscritta, mentre è “Parte Sindacale Aziendale” la/e RSA.

Dopo il primo anno solare di applicazione del CCNL, l'Ente Bilaterale Aziendale di riferimento perseguirà le seguenti finalità:

- a) individuazione dell'Ente che eroghi in convenzione le prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. ed i Sussidi premorienza/invalidità permanente, minime individuate dalle Parti;
- b) individuazione del Fondo Aperto aziendale di riferimento, avente il compito di assicurare la Previdenza Complementare degli Iscritti;
- c) individuazione della piattaforma di Welfare di riferimento;
- d) formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si terrà conto delle sue competenze professionali, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche prevedendo percorsi formativi sulla lingua stessa;
- e) di sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;

- f) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione Pari Opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
- g) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- h) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della Contrattazione di Secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Interpretazione;
- i) di gestione dei contributi obbligatori conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente Contratto;
- j) di emanazione di apposito Regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dal CCNL;
- k) d'attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Ai fini formativi, nel primo anno solare di applicazione contrattuale aziendale, le competenze dell'Ente Bilaterale Aziendale di Riferimento saranno svolte dall'Ente Bilaterale Contrattuale, ciò salvo diverso accordo aziendale.

Art. 305 - Ente Bilaterale: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione ed ampliamento delle tutele specifiche a favore dei Lavoratori, anche tramite l'Ente Bilaterale, concordano che anch'esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, sarà obbligatoria la relativa iscrizione sia per le Aziende che per i Lavoratori agli Enti Bilaterali erogatori delle prestazioni stesse.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda del previsto contributo “*Una tantum*” per l'apertura della propria posizione anagrafica.

L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro 30 giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL.

Art. 306 - Enti Bilaterali: adempimenti obbligatori

I contributi a favore degli Enti Bilaterali previsti dalle convenzioni del presente CCNL, dovranno essere mensilmente versati tramite Mod. F24, con il codice casuale dell’Ente Bilaterale esattore, nel rispetto degli eventuali adempimenti legalmente previsti.

I versamenti dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale ed essere idonei a garantire la soglia contrattuale minima di prestazioni, così come definita nel protocollo “Prestazioni Contrattuali Bilaterali”, allegato al presente CCNL.

In caso di mancata od insufficiente conformità ed erogazione delle prestazioni contrattuale bilaterali, la parte interessata potrà segnalarlo alla Commissione Nazionale dell’Ente Bilaterale Contrattuale di cui all’art. 308.

Norma transitoria: *in fase di prima applicazione del presente CCNL, le Aziende hanno l’obbligo di attivare tempestivamente le prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. ed i sussidi premorienza/invalidità permanente, nonché l’adesione all’Ente Bilaterale Contrattuale ed i versamenti alla Previdenza Complementare.*

Art. 307 - Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo

Solo ai Lavoratori ai quali, nel rispetto delle diverse discipline delle singole Assistenze Sanitarie/Sussidi, non competono le relative prestazioni dell’Ente Bilaterale, sarà corrisposto un Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo pari a lordi **€ 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata**. Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (*tredicesima, ferie, permessi*), né del T.F.R.

Pertanto, in presenza di Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo, così come previsto dal presente articolo, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui al comma che precede.

In caso di trasformazione del contratto (ad esempio, da tempo determinato a tempo indeterminato), con conseguente diritto alle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa ed i sussidi premorienza/invalidità, a qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non avrà più diritto all’Elemento Contrattuale Perequativo Sostitutivo, ma alle prestazioni ivi previste, con conseguente obbligo del Datore e del Lavoratore stesso di versare la relativa contribuzione.

Art. 308 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione

È costituita, nell’ambito dell’Ente Bilaterale Paritetico Contrattuale, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

Tale Commissione Bilaterale Nazionale ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all’applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l’ammontare dell’elemento economico “*Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza*”, in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l’effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all’attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore e, in tal caso, l’Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le necessarie notizie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc., a domanda delle Parti interessate;
7. a domanda di una delle Parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell’inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza, nonché la Conformità contrattuale dei Contratti di Secondo livello;
8. come previsto dall’art. 274, validare, a richiesta, i Contratti di Secondo livello sottoscritti dalla RST;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema di applicazione contrattuale, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Contrattuale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione (*Autentiche, Integrative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), avranno piena **efficacia applicativa** dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell’Ente Bilaterale. In sede di ristampa del CCNL, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell’articolo di riferimento, in carattere *corsivo*, l’estratto dell’Interpretazione stessa.

Quanto le Interpretazioni fossero parzialmente modificative, le stesse avranno piena efficacia solo dopo l’approvazione della Commissione Bilaterale allargata e la pubblicazione nel sito dell’Ente Bilaterale Nazionale Paritetico Contrattuale.

Art. 309 - Composizione delle Controversie

In caso di controversie tra l’Azienda e il Lavoratore dipendente in merito all’applicazione del contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Conciliazione costituita dall’Ente Bilaterale Territoriale di riferimento, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero insorgere sull’applicazione del presente CCNL saranno disciplinate tra le Parti, con un primo tentativo in sede territoriale e, in seconda istanza, a livello nazionale, avvalendosi di Commissioni istituite *ad hoc* presso l’Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale di riferimento.

È comunque fatta salva la facoltà delle Parti di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale**, conformemente al Protocollo sottoscritto dalle Parti ed allegato al presente CCNL.

TITOLO LXIII PATRONATI

Art. 310 - Patronati

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL o di Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di Secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all’interno dell’Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO LXIV
CONTRIBUTO D’ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 311 - Co.As.Co.

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato, a carico dei Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all’assistenza sulla sua applicazione.

Tale Contributo d’Assistenza Contrattuale, in sigla “Co.As.Co.”, che dovrà essere versato nei modi previsti dall’Associazione Datoriale cui aderisce il Datore di lavoro, è pari a: € 6/mese per i livelli E, D e C2; € 7/mese per i livelli C1, B2 e B1; € 8/mese per i livelli A2, A1 e Q ed € 10/mese per i Dirigenti.

TITOLO LXV
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 312 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

Le Parti concordano sull’esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull’orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della persona. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, nel Decreto, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l’effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

L’Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d’età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all’Osservatorio Nazionale Bilaterale Contrattuale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all’individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l’insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale

e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 313 - Diritti del Lavoratore: decadenza e prescrizioni contrattuali

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Le parti di retribuzione non contestate dovranno essere sempre pagate al Lavoratore alla naturale scadenza.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc. Pertanto, in caso d'interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza di un Organizzazione Sindacale o di un Patronato di riferimento, anche con verifiche periodiche (sono consigliate quinquennali) dei versamenti contributivi.

Art. 314 - Diritti del Lavoratore: precisazione del potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 315 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Dovranno perciò essere evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi siano rivolti, soprattutto qualora l'accettazione o il rifiuto di tali comportamenti, implicassero la variazione delle condizioni di lavoro per coloro ai quali essi fossero indirizzati.

Art. 316 - Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS e quant'altro previsto dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.), nonché i contributi dovuti per il funzionamento e per le assistenze del sistema contrattuale (art. 311), per l'Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N. e per i Sussidi

Premorienza/Invalidità (artt. 299 - 300), così come previste dal presente CCNL.

Art. 317 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche, così come indicate dal Medico Competente.

Art. 318 - Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Qualora sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà posta a carico dell'Azienda. Parimenti, lo saranno i costi relativi agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire tutti i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

TITOLO LXVI
CODICE DISCIPLINARE:
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 319 - Doveri del Lavoratore: diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Il Lavoratore è altresì tenuto all'osservanza delle norme impartite mediante affissione nei locali di lavoro, ovvero pubblicate nei sistemi Intranet aziendale o simili. Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (*mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.*), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Art. 320 - Doveri del Lavoratore: fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc., né di utilizzarli per proprio o altrui conto.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 321 - Doveri del Lavoratore: collaborazione

Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
- f. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:
 - domicilio e residenza, sia durante il servizio che durante le assenze;
 - indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione dei Cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
 - mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
 - stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la lavoratrice.

Art. 322 - Doveri del Lavoratore: riservatezza

Il Lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti o informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni, salvo eventuali obblighi di Legge.

In particolare, ma senza che ciò s'intenda esaustivo, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali,

alle strategie di vendita, alla Clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l’Azienda, così come eventuali altre realtà di Gruppo.

Inoltre, il Lavoratore s’impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell’eventuale Patto di non Concorrenza a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all’Azienda. La violazione dell’obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all’Azienda di esigere l’integrale risarcimento dei documentati danni causati alla stessa.

Art. 323 - Doveri del Lavoratore: esclusività della prestazione

Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Lavoratore s’impegna nei confronti dell’Azienda a prestare la propria attività lavorativa **in via esclusiva** per quest’ultima e a non accettare incarichi, per conto di terzi o prestare la propria attività presso una qualunque altra azienda, ancorché non retribuita, salvo preventiva formale autorizzazione dell’Azienda da cui dipende.

Art. 324 - Doveri del Lavoratore: correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall’assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l’Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l’obbligo di correttezza e riservatezza.

Inoltre, il Lavoratore deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche e, più in generale, i mezzi forniti dall’Azienda, nei limiti d’uso prescritti dal Datore di lavoro.

Art. 325 - Doveri del Lavoratore: educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell’organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione.

Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei Colleghi, della Clientela e dei Terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l’Azienda.

Art. 326 - Doveri del Lavoratore: rispetto dell’orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l’orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall’Azienda per il controllo delle presenze.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall’Azienda, sarà considerato “*ritardatario*” e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato “*assente*”.

Art. 327 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

Art. 328 - Doveri del Lavoratore: giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare (art. 338 del CCNL). Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore, per la durata dell'assenza ingiustificata, perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R., nei modi previsti al successivo articolo.

Art. 329 - Trattenute per assenze ingiustificate o non retribuite

A fronte di assenze ingiustificate, di sciopero, di brevi permessi non retribuiti (*le aspettative non retribuite hanno autonoma regolamentazione*) o di sospensione disciplinare, il Datore di lavoro tratterà, nel mese di competenza, le quote orarie ordinarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del **25% (venticinque percento)**, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità, del T.F.R. e dei permessi retribuiti.

Art. 330 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile o alle diverse condizioni rese note dall'Azienda per tutti i Dipendenti o loro Categorie o Mansioni. Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre 15 e fino a 30.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (stabilimento, sede, cantiere, reparto, ufficio ecc.).

Art. 331 - Doveri del Lavoratore: Visite d’inventario e di controllo

Il Lavoratore non potrà rifiutare la visita d’inventario degli oggetti, strumenti, utensili o programmi affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate solo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 332 - Doveri del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell’addebito, darà all’Azienda il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno provato da essa subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi, programmi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione o al rimborso.

Art. 333 - Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell’attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art. 2125 c.c. In caso di violazione del Patto di non concorrenza, l’Azienda avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all’eventuale risarcimento del danno documentato.

Art. 334 - Norme Speciali

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell’ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dalla Legge, dal presente Contratto e dagli altri Accordi vigenti.

Le norme disciplinari aziendali dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione o con comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario.

TITOLO LXVII
CODICE DISCIPLINARE:
DIVIETI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 335 - Divieti del Lavoratore Dipendente

- 1) Il Lavoratore non può interrompere l’orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.
- 2) Vi è espresso divieto di: fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare, in qualsiasi modo; alterare le indicazioni dell’orologio di controllo dei tempi di lavoro.
- 3) Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nell’ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
- 4) Il Lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è stato preventivamente autorizzato dalla Direzione.
- 5) Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l’effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (*birra compresa*) durante il lavoro.
- 6) È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.
- 7) Il lavoratore non può introdurre in Azienda bagagli o effetti personali, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.
- 8) Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l’Azienda, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.
- 9) Nell’ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970. Il mancato rispetto di tali divieti configura “inadempimento contrattuale”, con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto all’art. 338 del CCNL.
- 10) Il Lavoratore deve astenersi dall’estrarre copie di dati, archivi e simili, senza preventiva autorizzazione scritta dell’Azienda.

In caso di mancato rispetto dei divieti da parte del Lavoratore, l’Azienda attiverà i procedimenti e le sanzioni disciplinari previsti nel seguente Titolo LXVIII.

TITOLO LXVIII
CODICE DISCIPLINARE: POTERI DEL DATORE DI LAVORO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 336 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A. Controlli c.d. “difensivi”

Come previsto dall’attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o previa Autorizzazione dell’I.T.L. competente.

In assenza di Accordo Collettivo o Autorizzazione dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l’installazione e/o l’impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L’utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà però avvenire solo a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d’uso e di controllo. Le Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso l’impresa.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, vi sarà nullità del procedimento disciplinare e saranno applicabili le sanzioni, anche penali, previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili anche a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purché vi siano state le dovute informazioni, siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza discriminatorie o anche solo potenzialmente persecutorie, così come disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

Art. 337 - Poteri del Datore di lavoro: Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, sentire il Lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni o mancanze, dell'eventuale recidiva (*purché, a norma dell'art. 7, L. 300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione*) e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, “conservativo” per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.

Per la disciplina dettagliata del procedimento disciplinare si rinvia ai successivi articoli.

Art. 338 - Poteri del Datore di lavoro: Contestazione e Sanzione Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (*cf. precedente punto A.*), il Datore di lavoro potrà formulare un'*integrazione alla contestazione disciplinare* solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio

o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili.

Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore, tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (*che non necessita di preventiva contestazione*);
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per “*giustificato motivo soggettivo*”;
- 6) licenziamento disciplinare per “*giusta causa*”.

Art. 339 - Sanzione: rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. “*recidiva specifica*”), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo, ciò avviene quando il Lavoratore:

- a) non rispetti la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetti le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;
- c) senza giustificato motivo, ritardi l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l’orario di lavoro svolto;
- d) senza giustificato motivo, rifiuti le prestazioni di flessibilità (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore) o, senza comprovate ragioni, non risponda tempestivamente alle richieste d’intervento quando fosse in reperibilità con indennità;
- e) manchi di diligenza nell’esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile (art. 319);
- f) senza giustificato e documentato motivo, rifiuti la formazione professionale, prevista dall’Azienda nel corso dell’orario lavorativo, da essa stimata necessaria per la corretta esecuzione del lavoro;
- g) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 340 - Sanzione: multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della *retribuzione diretta e differita*), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all’Azienda, normalmente, da mancata diligenza. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l’inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l’esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia all’Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell’Azienda;

- i) non dia immediata notizia all’Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l’infortunato, colleghi o terze persone;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine al rimprovero scritto.

L’importo derivante dalle multe sarà destinato all’Ente Bilaterale di riferimento, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art. 329*).

Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (*art. 319*).

Art. 341 - Sanzione: sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (*massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi*), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) descriva in modo non veritiero l’infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all’Azienda;
- d) si assenti dal lavoro o ne sospenda l’esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- e) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. *Oltre 2 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni)*;
- f) fumi dove ciò sia vietato, senza determinare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- g) senza giustificato e documentato motivo, rifiuti di presentarsi alla visita medica o di effettuare gli accertamenti prescritti dal Medico Competente;
- h) senza giustificato e documentato motivo, rifiuti di svolgere l’obbligatoria attività formativa sulla sicurezza ed igiene del lavoro prevista dal Datore in forza del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- i) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- j) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all’Azienda;
- k) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano (*cf. art. 323*);

- l) senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
- m) sia plurirecidivo nel rifiuto immotivato e non giustificato di prestare i regimi di flessibilità richiesta dall’Azienda (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore);
- n) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), d) ed e) che precedono, l’Azienda, indipendentemente dall’azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo della retribuzione diretta e differita per il tempo non lavorato (*cf. art. 329*).

Art. 342 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 5 (cinque) giorni consecutivi, o per più di 4 (quattro) giornate suddivise in almeno due distinti episodi sanzionati nell’ultimo biennio lavorato;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LXVI o dei divieti di cui al Titolo LXVII;
- c) commetta recidiva già sanzionata nell’infrazione alle norme sulla sicurezza e sull’igiene del lavoro, potenzialmente idonee a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all’esercizio;
- d) commetta abuso di fiducia o effettui concorrenza sleale alla propria Azienda o commetta grave violazione del segreto d’ufficio;
- e) dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- f) anche al di fuori dell’orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative per conto proprio o altrui in concorrenza con l’attività aziendale;
- g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso, già sanzionato, nei confronti dell’azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
- h) falsifichi le scritture contabili aziendali, anche senza trarne personale beneficio ma esponendo l’azienda a sanzioni;
- i) sia già stato sanzionato e sia recidivo per essersi assentato dal lavoro o ne abbia sospeso l’esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio, senza adeguata giustificazione;

- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno per l’Azienda;
- k) rifiuti ancora la collaborazione richiesta e, in particolare, di prestare i regimi di flessibilità, pur essendo già stato richiamato, multato e sospeso;
- l) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l’infrazione;
- m) abbia commesso molestie sessuali, con coazione o abuso d’autorità, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n) abbia commesso “mobbing” protratto, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- o) in caso d’incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del Terzo responsabile, determinando così grave nocimento all’Azienda (convenzionalmente pari a più di un mese di retribuzione lorda);
- p) durante l’aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l’Azienda, presti opera retribuita, non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- q) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda significativamente la figura morale;
- r) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisori o la sicurezza del luogo di lavoro o l’incolumità del personale o dei Clienti o determini grave danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- s) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti, studi, prodotti o documenti di proprietà dell’Azienda o del Committente;
- t) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall’Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e di Contratto;
- u) sia plurirecidivo sanzionato per la mancata o carente collaborazione;
- v) abbia già commesso recidiva specifica, nell’arco dell’ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni previste all’art. 341 (*sospensione*), che abbiano già determinato sanzioni disciplinari.

Art. 343 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

La differenza tra il licenziamento “per giusta causa” o per “giustificato motivo soggettivo”, dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità.

Poiché il licenziamento “per giusta causa” impone precisi obblighi (immediatezza, prova dell’irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da “giusta causa” a “giustificato motivo”), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento “per giustificato motivo soggettivo” piuttosto che quello “per giusta causa”.

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo, quando l’Azienda rilevi che il Lavoratore:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 10 (dieci) giorni consecutivi o suddivisi in almeno due distinti episodi sanzionati nell’ultimo biennio lavorato. *Resta inteso che nel caso di superamento di 10 giorni lavorativi di assenza ingiustificata effettuata dal lavoratore nel corso della contestazione che determinerebbe il licenziamento per “giustificato motivo soggettivo” (cfr. lettera a) art 342), al Datore di lavoro è data la facoltà di rinunciare all’iter della prima contestazione e procedere nel percorso di licenziamento per “giusta causa”, sempre nel rispetto delle previsioni vigenti in materia (cfr. art. 338);*
- b) violi l’obbligo di fedeltà all’Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate per interesse, anche morale, e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell’Azienda o del Committente, con grave danno, anche potenziale, economico, d’immagine, commerciale, tecnico ecc.;
- c) durante l’orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l’attività aziendale;
- d) sia plurirecidivo nello svolgere durante l’orario di lavoro attività estranee all’Azienda;
- e) nel corso della malattia o dell’infortunio (professionali o non professionali) o della conseguente aspettativa, ancorché non retribuita, presti non occasionale lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per “*Affectionis vel benevolentiae causa*”;
- f) simuli lo stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l’indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell’infortunio o malattia extraprofessionali;
- g) commetta nei confronti dell’Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati;

- h) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all'azienda;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave rischio alla sicurezza, lesione dei doveri di custodia o danno all'Azienda o al Cliente;
- j) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso comprovate molestie sessuali con coazione o abuso d'autorità e con pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di “mobbing”;
- m) commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- n) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con pericolo di reiterazione dell'infrazione;
- o) fumi dove ciò sia espressamente vietato potendo provocare pregiudizio grave alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo non superiore a **15 (quindici)** giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di “*aspettativa non retribuita*”, con la relativa non erogazione o trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nel caso i) che precede, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato (*cf. art. 329*).

Art. 344 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art. 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del **10%** (dieci per cento) della **Retribuzione Mensile di Fatto**. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto a qualsiasi titolo fosse spettante al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXIX RITIRO PATENTE AUTISTA

Art. 345 - Ritiro Patente Autista

L'Autista al quale sia stata ritirata la patente di guida per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, sarà sospeso dal lavoro “per impossibilità sopravvenuta” senza maturazione di alcuna retribuzione, con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a un mese per ciascun anno lavorato, fino a un massimo di **6 (sei) mesi**.

In alternativa alla sospensione non retribuita di cui sopra, l'Autista potrà essere adibito ad altri lavori e, in questo caso, percepirà la retribuzione del livello proprio del servizio sostitutivo effettivamente svolto.

In ogni caso, il Lavoratore al quale sia ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto l'Azienda dell'avvenuto ritiro, indicandone la prevista durata.

Il Lavoratore che, tacendo la perdita della patente, guidi mezzi aziendali durante il periodo di ritiro della stessa, quando si rilevi tale fatto, sarà licenziabile “per giusta causa” con responsabilità dei danni diretti e indiretti causati all'Azienda per tale condotta.

Qualora il ritiro della patente si prolunghi oltre i termini della sospensione di cui sopra, ovvero l'Autista non accettasse di essere adibito ad altra mansione, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro “*per giustificato motivo soggettivo*”.

In sede aziendale, mediante Contrattazione di Secondo livello, le Parti potranno prevedere specifiche discipline e/o indennità-sussidi da riconoscere all'Autista sospeso per avvenuto ritiro della Patente, anche mediante stipula di assicurazioni *ad hoc* o prestazioni di Welfare.

TITOLO LXX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 346 - Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l’Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per “*giusta causa*” o per “*giustificato motivo oggettivo*” o “*soggettivo*”.

Recesso per “*giustificato motivo soggettivo*” (con preavviso)

Tale recesso, ai sensi dell’art. 1 della L. 604/1966, si configura in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto oppure in caso di notevole o di prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all’art. 342 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell’ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per “*giustificato motivo oggettivo*” (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo*).

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per “*giustificato motivo oggettivo*” in caso di concreta sussistenza di ragioni attinenti all’organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d’inquadramento (art. 2103 c.c.). Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell’esubero “puntuale” e impossibilità d’impiegarlo proficuamente in altre mansioni).

In caso d’azienda plurilocalizzata, l’obbligo di accertare la possibilità d’impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l’area o le aree aziendali costituenti un unico centro d’imputazione dei rapporti giuridici, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, e sempreché tale diversa attività sia effettivamente utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura almeno una delle fattispecie previste dall'art. 343 del presente CCNL od altre di analoga gravità.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il Contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le “Dimissioni Volontarie” di cui al successivo articolo.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta “NASpI”. Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 347 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per “giustificato motivo oggettivo”

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 15 (quindici) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la RSA o in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o senza accesso all'ammortizzatore sociale. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento avrebbe dovuto effettuarsi.

Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per “giusta causa”

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta

causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI.

L’Azienda, salvo che dimostri l’infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà versare all’INPS il c.d. *Ticket licenziamento* e riconoscere al Lavoratore l’indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa anche nelle seguenti gravi fattispecie:

- l’omesso versamento da parte dell’Azienda dei contributi previdenziali (*condizioni da verificare secondo giurisprudenza e nel caso contrario*);
- aver subito molestie sessuali;
- aver subito mobbing per oltre sei mesi;
- in presenza di reiterato comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell’azienda;
- altre ipotesi gravemente peggiorative del rapporto di lavoro idonee a non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro stesso.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l’intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate** dall’art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell’INPS o con l’assistenza dei Patronati.

Non è richiesto l’esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all’art. 2113 c.c. o all’art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (*Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione*).

Per la disciplina dell’obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all’art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 348 - Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

In caso di coincidenza del periodo di preavviso con le ferie collettive, è auspicabile che le Parti concordino la concreta soluzione da adottare.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. spettante.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti dovranno essere quelli indicati nella successiva Tabella.

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	da 5 fino a 10 anni d'anzianità	oltre 10 anni d'anzianità
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni
B1 e B2 Op. di Vendita di 1° e 2 Categoria	60 giorni	90 giorni	120 giorni
C1	45 giorni	60 giorni	90 giorni
C2 Op. di Vendita di 3° e 4° Categoria	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D, E e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi non retribuiti, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.

TITOLO LXXI ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 349 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

Premessa

I livelli di inquadramento devono corrispondere alle caratteristiche del livello professionale mansioni effettivamente richieste e svolte dal Lavoratore. Per tale motivo, solo parimenti censurabili l'inquadramento inferiore a quello spettante, così come quello superiore. Nel primo caso, si configurerebbe la lesione del diritto indisponibile del lavoratore, così come sancito dall'art. 2103 del codice civile. Nel secondo caso, si configurerebbe il diritto aziendale di esigere dal

Lavoratore le prestazioni previste dal suo livello di inquadramento, con possibilità di contestazione qualora le stesse non fossero correttamente rese. Pertanto, il livello d'inquadramento non potrà, né dovrà, assumere valore premiale essendo a ciò preposti gli aumenti retributivi, così come le condizioni particolari previste per lo svolgimento del rapporto di lavoro (benefit ecc.).

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori non Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrate in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d'Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti: il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrate secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte** presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, per il diverso contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per la diversa Scala parametrica, normalmente, determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

2) Allineamento Retributivo: rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita in voci diverse, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative per il Lavoratore.

Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova Retribuzione Annuale Lorda teorica del Lavoratore dovrà essere così composta:

- a) la P.B.N.C.M. e l'Elemento Perequativo Mensile Regionale previsti dal presente CCNL per il livello d'inquadramento del Lavoratore e per la Regione ove egli presta l'opera, entrambe dovute per 13 mensilità per ogni anno solare di servizio prestato;
- b) gli Aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL, anch'essi dovuti per 13 mensilità per anno solare

di servizio prestato. In caso di provenienza da CCNL che preveda 14 mensilità, l'importo mensile degli scatti spettanti dovrà essere prima moltiplicato per 14 e successivamente diviso per 13, al fine di assicurare l'invarianza dell'importo complessivamente prima percepito. Gli “scatti” non potranno essere assorbiti e la loro maturazione proseguirà con le nuove regole del presente CCNL;

- c) in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, **il 75% (settantacinque per cento)** dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione, poi dovuta per 12 mensilità per anno solare di servizio prestato;
- d) in caso di Lavoratore addetto alla mansione di Autista o per il Settore Concia, le Indennità previste agli artt. 233 e 234 per il suo livello di inquadramento e secondo la disciplina ivi riportata;
- e) da un eventuale ulteriore importo aggiuntivo erogato a titolo di “*Superminimo assorbibile ad personam*”, che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo lordo annuo (R.A.L.) precedentemente riconosciuto al Lavoratore;
- f) *ai fini dell'allineamento, rileveranno, al lordo, anche i valori di Welfare Contrattuale o Aziendale, ogniqualvolta gli stessi siano incondizionati.*

Determinata la Retribuzione Annuale Lorda teorica, la retribuzione effettivamente dovuta al Lavoratore sarà mensilmente calcolata applicando le variabili giornaliere realizzate dal Lavoratore nel mese di riferimento (*quali, assenze a vario titolo, lavoro supplementare/straordinario, festivo, notturno, ferie, malattia ecc.*) sugli importi indicati nelle precedenti lettere, ad esclusione dell'Indennità Mensile di Mancata Contrattazione e dell'eventuale Indennità Contrattuale Concia o Mansione Autista/Corriere, che saranno effettivamente spettanti in funzione della presenza al lavoro, così come previsto rispettivamente agli artt. 234 e 233.

- 3) Allineamento Normativo:** i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL o diverso Accordo assistito.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva “*Una Tantum*” che risarcisca

anticipatamente la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

B. In caso di prima applicazione del presente CCNL a **Lavoratori Apprendisti**, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti **Criteri d’Allineamento Contrattuale**, ferma restando la possibilità per l’Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

1) Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti: anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica dei livelli precedentemente previsti.

Pertanto, si dovranno individuare nelle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni del presente CCNL, le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni espletande, per le quali l’Apprendista è “in formazione”, individuando solo così il nuovo livello finale d’inquadramento. Dovrà permanere invariato il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e quello del CCNL d’approdo, così come la durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante e il relativo Piano Formativo Individuale, ivi compreso l’assolvimento degli obblighi formativi del Datore.

Poiché l’obbligazione contrattuale procede, senza soluzione di continuità, ancorché con l’applicazione di diverso CCNL, il periodo di apprendistato già decorso con il CCNL di provenienza concorrerà, a tutti gli effetti, al compiersi della durata originariamente prevista per il Contratto di Apprendistato.

2) Allineamento della Parte Normativa: *si applicheranno le disposizioni previste per i Lavoratori non Apprendisti (vedi lettera A., punto 3), che precede*.

3) Allineamento Retributivo: considerato che, per analogia a norma di legge (*art. 2112 c.c.*) e per costante giurisprudenza, la retribuzione nel suo valore complessivo, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta, anche per il Lavoratore Apprendista, nell’ipotesi che i nuovi minimi contrattuali siano inferiori ai precedenti, egli avrà diritto ad un’integrazione, con apposita voce retributiva assorbibile, al fine di garantire l’invarianza complessiva della retribuzione acquisita e, cioè, di quella preesistente al passaggio contrattuale. I successivi sviluppi retributivi, ove non già esplicitamente fissati nel Contratto di assunzione, saranno regolati dal presente CCNL (detto *d’approdo*). Resta inteso che,

qualora le prospettive retributive future fossero peggiorative rispetto alle previsioni del CCNL di provenienza, è data facoltà all'Apprendista di recedere dal Contratto, senza obbligo di preavviso. Tale diritto potrà essere esercitato entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione, anche implicita (*cioè, per esempio, rilevabile dal cedolino paga*), di avvenuto cambiamento del CCNL applicato in Azienda.

- 4) Durata dei periodi di Apprendistato e incrementi retributivi:** rispettati i criteri di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), il termine per il passaggio di livello, per effetto del superamento del primo periodo di apprendistato e i conseguenti incrementi della retribuzione da riconoscere all'Apprendista, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale. In altre parole, gli incrementi già esplicitamente definiti nel Contratto Individuale di assunzione dovranno essere comunque riconosciuti, mentre quelli conseguenti o correlati allo sviluppo delle vicende contrattuali del CCNL di provenienza, quando non già maturati al momento del passaggio di CCNL, NON saranno di diritto spettanti. Viceversa, successivi incrementi della retribuzione previsti dal presente CCNL di approdo, quando subordinati al compiersi di un certo tempo di apprendistato, avranno decorrenza dalla data d'inizio del rapporto di apprendistato ed efficacia dalla data in cui si compie il termine, sempreché non siano già stati anticipati nel corso della vigenza del CCNL di provenienza. Sarà possibile effettuare eventuali assorbimenti, in tutti i casi contrattualmente e legalmente ammessi.

Le Parti, concordando sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale dei Lavoratori al presente CCNL avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo, tenuto conto della complessità delle relative previsioni e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

TITOLO LXXII

RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 350 - Per quanto concerne il presente Titolo, si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

TITOLO LXXIII
CLAUSOLA FINALE

Art. 351 - Le Parti, tenuto conto di possibili differenziali retributivi rispetto ad altri Contratti Collettivi già applicati nel settore/comparto della Concia, si riservano di procedere aziendaliamente al riallineamento retributivo graduale attraverso appositi Accordi, in modo da garantire ai Lavoratori la pienezza dei diritti contrattualmente previsti entro l’arco temporale prefissato dagli Accordi stessi.

Indice sistematico del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
		CCNL: Frontespizio e riserva	1
		CCNL: Verbale di Accordo	3
		CCNL: Parti Sottoscrittrici	5
		CCNL: Introduzione al Settore-Un’alternativa di sistema	6
		CCNL: Principi Contrattuali	10
I	1	CCNL: Ambiti applicativi	19
II	2	CCNL: Aspetti generali sul CCNL	20
III	3 - 5	CCNL: Decorrenza e durata <ul style="list-style-type: none"> • Decorrenza e durata del CCNL • Clausole di raffreddamento • Indennità di Vacanza Contrattuale 	22
IV	6 - 8	CCNL: Stampa e distribuzione <ul style="list-style-type: none"> • Esclusività del CCNL • Distribuzione del CCNL 	24
V	9	CCNL: Efficacia	25
VI	10	CCNL: Definizioni e termini	25
VII	11	Condizioni Mobilità e Mercato del Lavoro	38
VIII	12 - 13	Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro <ul style="list-style-type: none"> • Normale rapporto di lavoro • Lavori “Tipici” • Tipologie Formative • Lavoro “Atipico” 	38
IX	14 - 22	Lavoro a Tempo Parziale <ul style="list-style-type: none"> • Definizioni e Condizioni • Trattamento economico e normativo (supplementare) • Clausole elastiche e flessibili 	39
X	23 - 35	Lavoro a Tempo Determinato <ul style="list-style-type: none"> • Assunzione e divieti - Limiti quantitativi • Disciplina generale (durata, prosecuzione del rapporto, estinzione del rapporto, periodi interrutivi, diritto di precedenza, tredicesima mensilità e permessi retribuiti) 	46

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
XI	36 - 43	Contratto di Stabilizzazione <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione e Durata</i> • <i>Retribuzione e Somma Aggiuntiva al T.F.R.</i> • <i>Trattamento normativo</i> • <i>Norme finali e certificazione</i> 	59
XII	44	Contratti di Solidarietà Espansiva	63
XIII	45	Contratti di Solidarietà Difensiva	63
XIV	46 - 64	Telelavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, ambito e condizioni</i> • <i>Tipologie</i> • <i>Postazione di lavoro</i> • <i>Diritti e doveri del Telelavoratore</i> • <i>Trattamento economico e normativo del Telelavoro</i> 	63
XV	65 - 78	Lavoro Agile <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, ambito e condizioni</i> • <i>Tipologie</i> • <i>Postazione di lavoro</i> • <i>Diritti e doveri del Lavoratore Agile</i> • <i>Trattamento economico e normativo del Lavoro Agile</i> 	70
XVI	79 - 85	Lavoro Intermittente <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, ambito e condizioni</i> • <i>Forme e comunicazioni</i> • <i>Trattamento economico</i> • <i>Indennità di disponibilità</i> • <i>Criteri di computo</i> 	76
XVII	86 - 95	Somministrazione di Lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, ambito e condizioni</i> • <i>Limiti e divieti - Regime di solidarietà</i> • <i>Tutela del Lavoratore e potere disciplinare</i> 	84
XVIII	96 - 117	Apprendistato Professionalizzante <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione, Condizioni e Criteri di computo</i> • <i>Piano Formativo Individuale e Formazione - Tutor</i> • <i>Durata e patto di prova</i> • <i>Trattamento economico e normativo</i> • <i>Proporzione numerica e stabilizzazione Apprendisti</i> • <i>Recesso dal Contratto, conferma e assegnazione della qualifica</i> 	87

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
XIX	118 - 120	Mobilità verticale <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione, Condizioni e Aspetti generali</i> • <i>Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea</i> • <i>Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea</i> 	102
XX	121	Condizioni d'ingresso <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione</i> • <i>Condizioni e Aspetti generali - Durata</i> 	105
XXI	122 - 124	Tirocinio (o Stage) e Alternanza Scuola Lavoro	107
XXII	125 - 131	Collaborazioni <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ambito di riferimento</i> • <i>Trattamento economico e normativo</i> • <i>Profili fiscali, contributivi e assicurativi</i> 	108
XXIII	132 - 136	Contratti di Rete <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione e Caratteristiche</i> • <i>Il Contratto</i> • <i>Codatorialità e Distacco - Certificazione</i> 	114
XXIV	137 - 139	Lavoratori: costituzione del rapporto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lettera di assunzione</i> • <i>Documenti, visita preassuntiva e idoneità alla mansione</i> 	117
XXV	140	Periodo di Prova <ul style="list-style-type: none"> • <i>Patto di prova</i> • <i>Clausola di Durata minima</i> 	120
XXVI	141 - 144	Mansioni del Lavoratore <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mansioni, sostituzioni e mutamento</i> • <i>Mansioni jolly</i> 	122
XXVII	145	Formazione e Aggiornamento	124
XXVIII	146 - 163	Norme particolari per i Dirigenti <ul style="list-style-type: none"> • <i>Costituzione del rapporto di lavoro</i> • <i>Disciplina e cessazione del rapporto di lavoro</i> • <i>Polizza assicurativa e Responsabilità Civile</i> 	125
XXIX	164 - 178	Norme particolari per i Quadri <ul style="list-style-type: none"> • <i>Costituzione del rapporto di lavoro</i> • <i>Disciplina del rapporto di lavoro</i> • <i>Polizza assicurativa e Responsabilità Civile</i> 	133

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
XXX	179 - 183	Classificazione Unica del Personale <ul style="list-style-type: none"> • <i>Criteria di inquadramento e mobilità professionale</i> • <i>Classificazione del personale con sistema europeo “E.Q.F.”</i> • <i>Classificazione Contrattuale del personale: Categorie Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai</i> 	137
XXXI	184 - 186	Operatori di Vendita <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione e Classificazione degli Operatori di Vendita</i> • <i>Retribuzione fissa e condizionata o provvigioni</i> 	213
XXXII	187 - 196	Orario di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione, profili e turni avvicendati</i> • <i>Limiti (giornaliero, settimanale, mensile, semestrale, straordinario annuo, Banca delle Ore e Media mobile nello straordinario)</i> • <i>Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro e Clausola Elastica nel Tempo Parziale</i> • <i>Personale discontinuo</i> 	216
XXXIII	197	Personale non soggetto a limitazione d'orario	224
XXXIV	198 - 199	Riposo Giornaliero Riposo Settimanale	225
XXXV	200 - 201	Permessi, Aspettative e Congedi <ul style="list-style-type: none"> • <i>Permessi retribuiti e Riposi compensativi</i> • <i>Sintesi previsione dei permessi</i> • <i>Aspettative e congedi vari</i> 	228
XXXVI	202 - 203	Festività e Festività abolite	238
XXXVII	204	Intervallo per la consumazione dei pasti <ul style="list-style-type: none"> • <i>Intervallo e Indennità Pausa Prolungata</i> 	240
XXXVIII	205 - 208	Maggiorazioni <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lavoro straordinario</i> • <i>Lavoro straordinario con riposo compensativo</i> • <i>Lavoro “a recupero”</i> • <i>Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria</i> 	242
	209 - 210	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Banca delle Ore - Intensificazioni o rarefazioni collettive ed individuali</i> • <i>Solidarietà: Cessione Riposi o del saldo Banca Ore</i> 	250

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
XXXIX	212 - 213	Ferie • <i>Maturazione e Regolamentazione</i>	256
XL	214	Maternità	258
XLI	215	Malattia o Infortunio non professionali • <i>Condizioni e Periodo di comporto</i> • <i>Indennità INPS e Integrazione Datoriale</i> • <i>Sospensione ferie</i> • <i>Controllo assenze</i>	260
XLII	216	Malattia o Infortunio Professionali • <i>Condizioni e Periodo di comporto</i> • <i>Indennità INAIL e Integrazione Datoriale</i> • <i>Controllo assenze</i> • <i>Pignorabilità</i>	266
XLIII	217	Aspettative non retribuite	269
XLIV	218 - 219	Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità • <i>Erogazione e Contabilizzazione mensile</i>	270
XLV	220 - 223	Trattamento di Fine Rapporto • <i>Definizione, Liquidazione e Anticipazioni</i> • <i>Corresponsione diretta mensile</i>	272
XLVI	224 - 225	Minimo contrattuale	275
		• <i>Definizione e voci di riferimento</i> • <i>Sistema di calcolo della retribuzione</i>	275
	226	• <i>Paga Base Nazionale Conglobata Mensile</i>	276
	227	• <i>Elemento Perequativo Mensile Regionale</i>	277
	228	• <i>Indennità Mensile di Mancata Contrattazione</i>	279
	229	• <i>Tabelle Retributive Regionali</i>	283
	230	• <i>Aumenti Periodici di anzianità</i>	293
XLVII		Indennità	294
	231	• <i>Indennità di Cassa</i>	294
	232	• <i>Indennità per il Lavoro Discontinuo</i>	295
	233	• <i>Indennità di Mansione Autista</i>	295
	234	• Indennità Contrattuale Concia (I.C.C.)	296

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
XLVIII	235 - 237	Welfare Contrattuale <ul style="list-style-type: none"> • <i>Costituzione e Condizioni</i> • Welfare Aziendale 	298
XLIX	238 - 239	• Trasferimento: <i>Preavvisi e condizioni</i>	301
	240	• Trasferta: <i>Rimborsi, Indennità, Tempo di viaggio</i>	303
	241	• Trasfertisti: <i>Diarìa Giornaliera</i>	304
	242	• Distacco o Comando	305
	243 - 244	• Reperibilità e Pronta disponibilità - Indennità	306
L	245 - 256	Igiene e Sicurezza sul lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Misure generali e Obblighi del Datore</i> • <i>Obblighi e Diritti del Lavoratore</i> • <i>Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza</i> 	309
LI	257 - 270	Diritti sindacali e di Rappresentanza <ul style="list-style-type: none"> • <i>RSA/RST</i> • <i>Assemblea Sindacale e Cariche Sindacali</i> • <i>Trattenuta sindacale</i> 	319
LII	271 - 276	Livelli di Contrattazione e Incontri <ul style="list-style-type: none"> • <i>Contratto Collettivo Nazionale (di Primo livello)</i> • <i>Contratto Collettivo Integrativo (di Secondo livello)</i> • <i>Ambiti Contrattazione Collettiva di Secondo livello</i> 	325
LIII	277 - 279	Diritti d'informazione	333
LIV	280 - 292	Referendum Aziendale <ul style="list-style-type: none"> • <i>Oggetto, finalità, definizione e tipi</i> • <i>Condizioni, effetti ed ambito di applicazione</i> • <i>Procedura ed efficacia</i> 	336
LV	293	Lavoratori e gestione dell'Impresa	344
LVI	294 - 297	Premio di Risultato <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aspetti generali</i> • <i>Coinvolgimento paritetico dei Lavoratori</i> • <i>Indicatori di misurazione</i> 	345
LVII	298	Partecipazione agli utili <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sistemi di calcolo</i> 	347

Titolo	Artt.	Descrizione	Pag.
LVIII	299	Assistenza Integrativa al S.S.N.	348
LIX	300	Sussidi Premorienza ed Invalidità	348
LX	301	Previdenza Complementare	349
LXI	302	Cessione o Trasformazione dell’Azienda	349
LXII	303 - 309	Enti Bilaterali	350
LXIII	310	Patronati	354
LXIV	311	Contributo d’Assistenza Contrattuale	355
LXV	312 - 318	Diritti del Lavoratore dipendente	355
LXVI	319 - 334	Doveri del Lavoratore dipendente	357
LXVII	335	Divieti del Lavoratore dipendente	362
LXVIII	336 - 344	Poteri disciplinari del Datore di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo</i> • <i>Potere Disciplinare</i> • <i>Sanzioni disciplinari</i> • <i>Risarcimento dei danni</i> 	363
LXIX	345	Ritiro Patente Autista	372
LXX	346 - 348	Risoluzione del rapporto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Recesso Aziendale</i> • <i>Recesso del Lavoratore</i> • <i>Periodo di preavviso</i> 	373
LXXI	349	Allineamento Contrattuale <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cambio di CCNL</i> 	376
LXXII	350	Rispetto della Riservatezza	380
LXXIII	351	Clausola Finale	381

Indice analitico del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Descrizione	Artt.	Pag.	Titolo
Allineamento Contrattuale • Cambio di CCNL	349	376	LXXI
Apprendistato Professionalizzante	96 - 117	87	XVIII
Aspettative non retribuite	217	269	XLIII
Assistenza Integrativa al S.S.N.	299	348	LVIII
Banca delle Ore	209	250	XXXVIII
CCNL: Ambiti applicativi	1	19	I
CCNL: Aspetti generali sul CCNL	2	20	II
CCNL: Decorrenza e durata	3 - 5	22	III
CCNL: Definizioni e termini	10	25	VI
CCNL: Efficacia	9	25	V
CCNL: Frontespizio e riserva	-	1	-
CCNL: Introduzione al Settore - <i>Un'alternativa di sistema</i>	-	6	-
CCNL: Parti Sottoscrittrici	-	5	-
CCNL: Principi Contrattuali	-	10	-
CCNL: Stampa e distribuzione	6 - 8	24	IV
CCNL: Verbale di Accordo	-	3	-
Cessione o Trasformazione dell'Azienda	302	349	LXI
Classificazione Unica del Personale	179 - 183	137	XXX
Clausola Finale	351	381	LXXIII
Collaborazioni	125 - 131	108	XXII
Condizioni d'ingresso	121	105	XX
Condizioni Mobilità e Mercato del Lavoro	11	38	VII
Contratti di Rete	132 - 136	114	XXIII
Contratti di Solidarietà Difensiva	45	63	XIII
Contratti di Solidarietà Espansiva	44	63	XII
Contratto di Stabilizzazione	36 - 43	59	XI
Contributo d'Assistenza Contrattuale	311	355	LXIV

Descrizione	Artt.	Pag.	Titolo
Diritti d’informazione • Commissioni paritetiche	277 - 279	333	LIII
Diritti del Lavoratore dipendente	312 - 318	355	LXV
Diritti sindacali e di Rappresentanza • RSA/RST • Assemblea Sindacale e Cariche Sindacali • Trattenuta sindacale	257 - 270	319	LI
Distacco o Comando	242	305	XLIX
Divieti del Lavoratore dipendente	335	362	LXVII
Doveri del Lavoratore dipendente	319 - 334	357	LXVI
Enti Bilaterali	303 - 309	350	LXII
Ferie	212 - 213	256	XXXIX
Festività e Festività abolite	202 - 203	238	XXXVI
Formazione e Aggiornamento	145	124	XXVII
Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità	218 - 219	270	XLIV
Igiene e Sicurezza sul lavoro • Misure generali e Obblighi del Datore • Obblighi e Diritti del Lavoratore • Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	245 - 256	309	L
Indennità			XLVII
• di Cassa	231	294	
• per il Lavoro Discontinuo	232	295	
• di Mansione Autista	233	295	
• Contrattuale Concia (I.C.C.)	234	296	
• di Reperibilità e Pronta disponibilità	243 - 244	306	XLIX
Intervallo per la consumazione dei pasti	204	240	XXXVII
Istituti del nuovo Mercato del Lavoro	12 - 13	38	VIII
Lavoratori e gestione dell’Impresa	293	344	LV
Lavoratori: costituzione del rapporto di lavoro	137 - 139	117	XXIV

Descrizione	Artt.	Pag.	Titolo
Lavoro a Tempo Determinato	23 - 35	46	X
Lavoro a Tempo Parziale	14 - 22	39	IX
Lavoro Agile	65 - 78	70	XV
Lavoro Intermittente	79 - 85	76	XXVI
Lavoro ordinario a turni e maggiorazioni turno	211	255	
Livelli di Contrattazione e Incontri	271 - 272	325	LII
• Contratto Collettivo Nazionale (di Primo livello)			
• Contratto Collettivo Integrativo (di Secondo livello)	273 - 276	326	
• Ambiti Contrattazione Collettiva di Secondo livello			
Maggiorazioni			XXXVIII
• Lavoro straordinario	205 - 208	242	
• Lavoro ordinario a turni, notturno e festivo	211	255	
Malattia o Infortunio non professionali	215	260	XLI
Malattia o Infortunio Professionali	216	266	XLII
Mansioni del Lavoratore	141 - 144	122	XXVI
Maternità	214	258	XL
Minimo contrattuale	224 - 230	275	XLVI
Mobilità verticale	118 - 120	102	XIX
Norme particolari per i Dirigenti	146 - 163	125	XXVIII
Norme particolari per i Quadri	164 - 178	133	XXIX
Operatori di Vendita	184 - 186	213	XXXI
Orario di lavoro	187 - 196	216	XXXII
Partecipazione agli utili	298	347	LVII
• Sistemi di calcolo			
Patronati	310	354	LXIII
Periodo di Prova	140	120	XXV
Permessi, Aspettative e Congedi	200 - 201	228	XXXV
Personale non soggetto a limitazione d'orario	197	224	XXXIII
Poteri disciplinari del Datore di lavoro	336 - 344	363	LXVIII

Descrizione	Artt.	Pag.	Titolo
Premio di Risultato	294 - 297	345	LVI
Previdenza Complementare	301	349	LX
Referendum Aziendale <ul style="list-style-type: none"> • Oggetto, finalità, definizione e tipi • Condizioni, effetti ed ambito di applicazione • Procedura ed efficacia 	280 - 292	336	LIV
Reperibilità e Pronta disponibilità - Indennità	243 - 244	306	XLIX
Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	198 - 199	225	XXXIV
Risoluzione del rapporto di lavoro	346 - 348	373	LXX
Rispetto della Riservatezza	350	380	LXXII
Ritiro Patente Autista	345	372	LXIX
Solidarietà: Cessione Riposi o del saldo Banca delle Ore	210	255	XXXVIII
Somministrazione di Lavoro	86 - 95	84	XVII
Sussidi Premorienza od Invalidità	300	348	LIX
Telelavoro	46 - 64	63	XIV
Tirocinio (o Stage) e Alternanza Scuola Lavoro	122 - 124	107	XXI
Trasferimento	238 - 239	302	XLIX
Trasferta	240	303	XLIX
Trasfertisti	241	304	XLIX
Trattamento di Fine Rapporto	220 - 223	272	XLV
Welfare Aziendale	237	301	XLVIII
Welfare Contrattuale	235 - 236	298	

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i Dirigenti, Quadri, Impiegati ed Operai Dipendenti del Settore

CONCIA

PELLI e CUOIO

Hanno sottoscritto il presente CCNL:

FEDERCONCIA Italia, il Presidente Nazionale Franco Ravazzolo

FEDERDAT, il Presidente Luigi d’Oriano

UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, il Presidente Domenico Mamone

CONFIAL - Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Benedetto Di Iacovo

FISMIC CONFISAL - Federazione Italiana Sindacati Metalmeccanici e Industrie Collegate, rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo

FLAI TS - Federazione Lavoratori Aziende Italiane, rappresentata dal Segretario Generale Andrea Orlando



C.F.P. SNC

Grafica & Stampa

LIMENA (PD) Via Martin Piva, 10
Tel. 049 609714 - grafica@cfpgrafica.it

www.cfpgrafica.it

Stampato a Luglio 2022

€ 15,00 i.c.